

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Stina Tihanov

**PRIVAATSUS JA ISIKLIK INFORMATSIOON
ORGANISATSIOONISISESTES SUHETES**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks
ettevõtluse ning tehnoloogia juhtimise erialal

Juhendaja: dotsent Anne Reino

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele
(juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....”2015. a.

Juhtimise õppetooli juhataja prof Maaja Vadi
(õppetooli juhataja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd,
põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....
(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	5
1. ISIKLIKU INFORMATSIOONI JA TÖÖSUHETE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED NING VARASEMATE UURINGUTE METODOLOOGILISED ALUSED	8
1.1 Privaatsuse ja isikliku informatsiooni määratlemine ning isikliku informatsiooni avaldamist ja varjamist mõjutavad tegurid	8
1.2. Organisatsioonisiseseid suhteid, nende erinevused ja arengusuunad ning isikliku informatsiooni roll antud suhetes	17
1.3 Privaatsust, isiklikku informatsiooni ning organisatsioonisiseseid suhteid käsitlevate uuringute metodoloogilised alused	30
2. PRIVAATSUSE, ISIKLIKU INFORMATSIOONI JA ORGANISATSIOONISISESTE SUHETE UURING	39
2.1 Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus.....	39
2.2. Uuringu tulemuste analüüs	47
2.3 Järeldused ja tulemuste võrdlemine varasemate teoreetiliste käsitluste ning uuringutega	58
KOKKUVÕTE	67
VIIDATUD ALLIKAD	70
LISAD	81
Lisa 1. Empiirilise uuringu küsimustik	81
Lisa 2. Vastajate privaatsuse kirjeldused	90
Lisa 3. Vastajate isikliku informatsiooni kirjeldused.....	94
Lisa 4. Vastajate esitatud tööandjale isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjused	98
Lisa 5. Vastajate esitatud tööandjale isikliku informatsiooni avaldamise põhjused ..	102

Lisa 6. Isiklik informatsioon, mida vastajad avaldaksid tööandjale	106
Lisa 7. Vastajate keskmised hinnangud, moodid ja standardhälbed kõikidele väidetele.	109
Lisa 8. Faktorite omavahelised korrelatsioonid	111
Lisa 9. Faktorite keskmiste hinnangute võrdlemine vanuse, soo, ametipositsiooni ja organisatsioonis töötatud aja põhjal (ANOVA).....	112
Lisa 10. Privaatsuse ja isikliku informatsiooni varasemad uuringud.....	114
Lisa 11. Organisatsioonisiseste suhete varasemad uuringid	115
SUMMARY	116

SISSEJUHATUS

Sageli puutume kokku olukordadega, mis tekitavad meis ebamugavustunnet. Tõenäoliselt ei mõtle paljud inimesed sellistes situatsioonides konkreetselt privaatsuse peale, kuna nad on juba varasemalt pannud enda jaoks paika "piirid", mis tagavad nende heaolu. Kuna privaatsuse puhul on tegemist laiahaardelise nähtusega, sisaldades nii inimest puudutavat informatsiooni, tegevusi, otsuseid, mõtteid kui ka kommunikatsiooni (Nissenbaum 2004: 105), siis võivad inimesed mõista privaatsust väga erinevalt. Privaatsus on olnud osa inimeste igapäevaelust juba pikka aega. Näiteks Ameerika Ühendriikides pöördusid inimesed juba 17. sajandil kohtusse enda privaatsuse rikkumise pärast, mida põhjustasid salajased pealtkuulamised või isiklike kirjade lubamatud avamised. Privaatsuse teemal hakati Ameerika Ühendriikides aktiivsemalt diskuteerima 20. sajandi keskpaigas ehk peale Teist maailmasõda, kui ilmuma hakkas arvukalt privaatsust käsitlevaid publikatsioone. Põhiliselt keskenduti privaatsuse kontseptsioonile ning privaatsuse rikkumist põhjustavate tehnoloogiate arengule, peamiselt arvutitele (Holvast 2009: 15).

Schwartz'i (1968: 743) poolt kirja pandud mõte "Privaatsus on alati olnud luksus" iseloomustab tabavalt 21. sajandit, kus märksõnadeks on internet ja tehnoloogia. Kui veel paarkümmend aastat tagasi suheldi peamiselt näost-näkku, kirja või telefoni teel, siis 21. sajandil toimuv infovahetus on oluliselt muutunud. Inimeste elud on "kolinud" füüsilisest maailmast virtuaalsesse keskkonda. Indiviidide erinevad toimingud, liikumised ning isiklikud andmed on salvestatud pikaks ajaks ning sageli kergesti kättesaadavad. Toimunud muutused mõjutavad aga oluliselt inimeste privaatsust, kuna indiviidide jaoks on muutunud keerulisemaks kontrollida neid puudutava informatsiooni avalikustamist ning levikut.

Privaatsuse väärtustamine ning isikliku informatsiooni avaldamine sõltub olulisel määral ümbritsevast keskkonnast. Inimese käitumine oma eraelus ja tööl võib olla väga

erinev. Näiteks kodus ja lähedaste inimeste keskel olles tuntakse ennast üldiselt mugavalt ning julgetakse suhelda vabamalt. Töö juures võib aga inimene tunda vajadust kontrollida nii oma käitumist kui ka kõnepruuki. See võib tuleneda formaalsusest ja professionaalsusest, mida reeglina töötajatelt eeldatakse. Uude organisatsiooni tööle minnes tunneb inimene tihti põnevust või hirmu, kuna tulevase ametipositsiooniga võivad kaasneda nii positiivsed kui ka negatiivsed küljed. Üheks kõige väljakutsuvamaks ülesandeks uue keskkonnaga kohanemisel on tulla toime oma olemuselt erinevate kolleegidega (Walker 2011: 180). Esialgu võivad suhted kolleegidega olla valdavalt tööalased, kuid töötajatel on võimalik arendada oma suhteid edasi ning muutuda omavahel lähedasemaks. Just isikliku informatsiooni avaldamine on üheks võimaluseks anda kolleegile märku tema usaldusväärsusest ning soovist saada sõpradeks.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on tuua läbiviidud uuringu põhjal esile privaatsuse ja isikliku informatsiooni tõlgendused organisatsioonisisestes suhetes. Samuti soovib magistritöö autor määratleda tööandjale või kolleegidele isikliku informatsiooni avaldamist ja varjamist mõjutavad põhjused ning anda ülevaate, millised on uuringus osalenud inimeste suhted oma kolleegide ja tööandjaga. Käesoleva magistritöö tulemused on suunatud eeskätt uuringus osalenud inimestele, kuid kindlasti saavad mõtteainet kõik inimesed, kes tunnevad huvi privaatsuse, isikliku informatsiooni ning organisatsioonisiseste suhete olemuse vastu. Magistritöö eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- 1) tuua teemakohasele kirjandusele tugindes välja privaatsuse ja isikliku informatsiooni määratlused ning isikliku informatsiooni avaldamist või varjamist mõjutavad tegurid;
- 2) anda teemakohase kirjanduse põhjal ülevaade organisatsioonisiseste suhete erinevustest ja arengusuundadest ning isikliku informatsiooni rollist antud suhetes;
- 3) viia läbi uuring, mille kaudu määratleda inimeste privaatsuse ja isikliku informatsiooni tõlgendused organisatsioonisisestes suhetes ning hinnata vastajate suhteid oma kolleegide ja tööandjaga;
- 4) analüüsida uuringu tulemusi, teha järeldusi ning paralleelselt võrrelda saadud tulemusi varasemate teoreetiliste käsitluste ja uuringutega.

Käesolev magistritöö jaguneb kaheks peatükiks. Esimene peatükk keskendub privaatsusele, isiklikule informatsioonile ning organisatsioonisisestele suhetele. Välja on toodud varasemate uurijate käsitlustele tuginedes privaatsuse, isikliku informatsiooni ja organisatsioonisiseste suhete määratlused. Isikliku informatsiooni puhul kirjeldatakse ka tegureid, mis mõjutavad avaldamist ja varjamist. Organisatsioonisiseste suhete puhul on fookuses erinevad töötajatevahelised suhtetüübid ning isikliku informatsiooni roll antud suhetes. Privaatsuse, isikliku informatsiooni ning töötajatevaheliste suhete aktuaalsuse rõhutamiseks on magistritöö autor andnud ülevaate varasemate uuringute metodoloogilistest alustest, eesmärkidest ning tulemustest. Magistritöö autori hinnangul on üheks olulisemaks tööks Smith'i ja kolleegide (1996) uuring, mis keskendus isikliku informatsiooni turvalisusele. Antud uuringule lisab väärtust autorite poolt välja töötatud skaala, mida on hilisemad uurijad palju kasutanud ning, mille kaudu on võimalik määratlada inimeste peamised mured seoses isikliku informatsiooniga. Kõnealuse uuringu põhjal selgus, et muretsemist mõjutavad kõige tugevamalt varasemad negatiivsed kogemused (näiteks isikliku informatsiooni kuritarvitamine), mille tajumist mõjutavad ka inimese konkreetset isikuomadused.

Teine peatükk keskendub magistritöö raames läbiviidud uuringule. Esitatud on valimi (juhuvalim) ning uurimismetoodika kirjeldus. Uuringu tulemusi analüüsitakse nii kvalitatiivsete kui ka kvantitatiivsete uurimismeetodite abil. Uuringu oluliseks osaks on avatud küsimused, mille kaudu on võimalik saada põhjalik ülevaade, kuidas tõlgendavad inimesed privaatsust ja isiklikku informatsiooni, millistel põhjustel nad avaldaksid või ei avaldaks isiklikku informatsiooni oma tööandjale ja kolleegidele ning millise sisuga isiklikku informatsiooni eelistatakse avaldada. Lisaks on välja toodud vastajate hinnangud enda organisatsioonisisestele suhetele.

Käesoleva magistritöö autor soovib eeskätt tänada oma juhendajat, kellega koostöö oli väga meeldiv ning esitatud soovitusel asjakohased. Samuti soovib magistritöö autor tänada kõiki vastajaid, kes leidsid aega panna kirja oma mõtteid seoses antud uurimisteemaga ning täitsid esitatud küsimustiku.

Magistritööd iseloomustavad märksõnad: privaatsus, isiklik informatsioon, organisatsioonisisest suhteid, avaldamine, varjamine.

1. ISIKLIKU INFORMATSIOONI JA TÖÖSUHETE KÄSITLEMISE TEOREETILISED ALUSED NING VARASEMATE UURINGUTE METODOLOOGILISED ALUSED

1.1 Privaatsuse ja isikliku informatsiooni määratlemine ning isikliku informatsiooni avaldamist ja varjamist mõjutavad tegurid

Viimastel aastakümnetel on hakatud üha rohkem rääkima privaatsuse olulisusest. Selle põhjuseks on ühiskonda iseloomustav erinevate andmete, sealhulgas inimeste isikliku informatsiooni kogumine, mille põhjuseks on tehnoloogiate, võrgustike ning säilitamisvahendite areng ja kättesaadavuse kasv (Sweeney 2002: 557). Sellest tulenevalt on hakanud inimesed ja organisatsioonid rohkem huvituma mitmesuguse informatsiooni omandamisest ning selle kontrollimisest. Toimunud muutused on aga jätnud jälje inimeste privaatsusele, muutes neid ettevaatlikumaks ja murelikumaks. Rohkem on hakatud tähelepanu pöörama informatsiooni sisule ja mahule, mida avaldatakse, et kaitsta ennast soovimatute tagajärgede eest ning säilitada privaatsus.

Privaatsuse põhjaliku uurimisega on tegeletud alates 20. sajandi teisest poolest. Mitmed uurijad on soovinud mõista põhjuseid, miks privaatsus on inimese seisukohalt oluline. Keeruliseks muudab olukorra fakt, et pole lihtne kirjeldada nähtust, mis alati ei eksisteeri füüsiliselt kujul ning mida võidakse tõlgendada erinevalt. Kuigi privaatsust on keeruline üheselt defineerida, siis on varasemate käsitluste põhjal võimalik saada ülevaade privaatsuse erinevatest aspektidest. Käesoleva magistritöö autor on joonisele 1 koondanud kümnendite kaupa erinevate uurijate privaatsuse tõlgendused ning lisanud juurde peamised märksõnad, mis antud perioodil esitatud tõlgendusi iseloomustasid.

AASTAKÜMME ↓	MÄRKSONA ↓
<p><u>1960ndad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Inimese varasemad tegevused ja antud info liikumine; vabadus juhtida oma elu puudutavaid aspekte (Shils 1966: 282-283) - Võimalus vabaneda sotsiaalsetest suhetest hetkel, mil need on muutunud liiga pingelisteks või ärritavateks (Schwartz 1968: 744) - Eeldus suhete loomiseks ja säilitamiseks (Fried 1968: 477) 	<p><i>Võõrandumine, vabadus, suhete loomine, isiklik informatsioon</i></p>
<p><u>1970ndad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sidemed teiste inimeste või gruppidega (Altman 1976: 11) - Valikuline juurdepääsu kontrollimine indiviidile (<i>Ibid.</i>: 8) - Võimalus puhata sotsiaalsest rollist ja olla avalikkuse huviorbiidist väljas (Westin 1970, viidatud Altman 1976: 9 vahendusel) - Indiviidi iseseisvus ning enesemääramine (<i>Ibid.</i>: 9) 	<p><i>Emotsionaalne vabanemine, personaalne autonoomsus, "isiklik ruum"</i></p>
<p><u>1980ndad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Privaatsust iseloomustab täpsus, omand ja ligipääsetavus (Mason 1986: 5) 	<p><i>Täpsus</i></p>
<p><u>1990ndad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Privaatsus kaitseb inimest ohtude eest (Moor 1997: 28) - Privaatsus on turvalisuse otsimine ja soov jääda anonüümseks (Gumpert, Drucker 1998: 412) - Isiklik informatsioon, mõtted ja tunded (Laurenceau <i>et al.</i> 1998: 1238) 	<p><i>Turvalisus, intiimsus</i></p>
<p><u>Alates 2000</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Privaatsus kui eelseisund positiivse sotsiaalse identiteedi säilitamiseks (Alge 2001: 798) - Privaatsusega kaasneb mõttevabadus, üksindus, kontroll isikliku informatsiooni üle ja oma reputatsiooni kaitsmine (Solove 2002: 1088) - Privaatsus kui otsuste langetamise autonoomsus, isiklik informatsioon ja antud informatsiooni edastamise protsess (Yao <i>et al.</i> 2007: 710) - Indiviidi seksuaalsed eelistused, poliitiline aktiivsus ning religioossed toimingud, vajadus olla sõltumatu ja õigus valida suhtluspartnereid (Finn <i>et al.</i> 2013: 4-5) - Teiste inimeste ligipääsu takistamine erinevatele isiklikele kommunikatsioonivahenditele, näiteks elektronpostile ja mobiiltelefonile ning indiviidi tegevustele internetis (<i>Ibid.</i>: 5) 	<p><i>Üksindus, sõltumatus, sotsiaalne kuvand, kommunikatsiooni privaatsus</i></p>

Joonis 1. Privaatsust kirjeldavad käsitlused; autori koostatud

Võrreldes joonisel 1 esitatud privaatsuse käsitlusi, siis võib täheldada, et nii mitmedki autorid on privaatsust kirjeldanud sarnaste tunnuste alusel. Privaatsust on seostatud näiteks sotsiaalsete suhetega, täpsemalt nende loomise ja säilitamisega (Fried 1968: 477; Altman 1976: 11). Schwartz (1968: 744) on aga leidnud, et privaatsuse kaudu on inimesel võimalik vabaneda juba loodud sotsiaalsetest suhetest hetkel, mil need on muutunud pingelisteks ja ärritavateks. Antud olukorras võib inimene otsustada võõrandumise kasuks, millega sageli kaasneb üksindus ja emotsionaalne vabanemine. Viimast nähtust on Westin (1970, viidatud Altman 1976: 9 vahendusel) kirjeldanud kui sotsiaalsest rollist puhkamist ning avalikkuse tähelepanu vältimist, mida on omakorda Gumpert ja Drucker (1998: 412) tõlgendanud ka soovina jääda anonüümseks.

Mitmete autorite põhjal on privaatsuse tunnuseks võimalus iseseisvusele ehk autonoomsusele (Westin 1970, viidatud Altman 1976: 9 vahendusel). Autonoomsus võimaldab inimesel juhtida oma elu puudutavaid aspekte, säilitada positiivne sotsiaalne identiteet ja reputatsioon ning langetada sõltumatult otsuseid (Shils 1966: 283; Alge 2001: 798; Solove 2002: 1088; Yao *et al.* 2007: 710). Lisaks on iseseisvusele iseloomulikuks mõttevabadus ning õigus valida suhtluspartnereid (Solove 2002: 1088; Finn *et al.* 2013: 5).

Privaatsust on seostatud ka isikliku informatsiooni ja selle kontrollimisega. Isikliku informatsiooni alla võivad kuuluda inimese varasemad tegevused, tema mõtted ja tunded, seksuaalsed eelistused, poliitiline aktiivsus ning religioossed toimingud (Shils 1966: 282; Laurenceau *et al.* 1998: 1238; Solove 2002: 1088; Yao *et al.* 2007: 710; Finn *et al.* 2013: 4). Üheks huvitavaks lähenemiseks, mis võib olla tingitud infoajastule üleminekust, on Finn'i ja kolleegide (2013: 5) käsitlus, mille kohaselt on privaatsus teiste inimeste ligipääsu takistamine erinevatele isiklikele kommunikatsioonivahenditele (elektronpost, mobiiltelefon) ning indiviidi tegevustele internetis. Just juurdepääsu piiramine võib olla seotud inimese sooviga kaitsta ennast erinevate ohtude eest ehk tagada oma turvalisus (Altman 1976: 8; Moor 1997: 28; Gumpert, Drucker 1998: 412; Mason 1986:5).

Võttes kokku erinevate teadlaste privaatsuse käsitlused, leiab magistritöö autor, et privaatsus on võimalus kontrollida inimest iseloomustavat erineva sisuga informatsiooni. Sotsiaalsed suhted, väärtushinnagud, mõtted, füüsilised ja virtuaalsed

toimingud moodustavad informatsiooni, mille kaudu on võimalik luua terviklik pilt inimese olemusest. Vajadus autonoomsuse ja turvalisuse järele sõltub juba sellest, kui oluliseks ja tundlikuks peab inimene isikliku informatsiooni sisu. Käesolev magistritöö keskendubki lisaks organisatsioonisisestele suhetele ka isiklikule informatsioonile, mida võivad inimesed väga erinevalt määratleda. Tabelisse 1 on magistritöö autor parema ülevaate saamiseks koondanud erinevate autorite võimalikud isikliku informatsiooni käsitleused.

Tabel 1. Isikliku informatsiooni käsitleused

AUTOR	INFORMATSIOONI SISU
Väärtused ja hoiakud	
Oliver 1961: 25	Indiviidi mõtted, tunded, tegevused ja olemus
Runge, Archer 1981: 358	Unistused, fantaasiad, mured, soovid ja hoiakud
Omarzu 2000: 175	Isiklikud faktid, arvamused ja hoiakud
Il-Horn <i>et al.</i> 2007: 18	Indiviidi vajadused, eesmärgid ja väärtused
Suhted	
Snell <i>et al.</i> 1992: 410	Isiklikud suhted ja neid iseloomustavad tunnused
Jameson 2014: 22	Isiklikku elu puudutavad detailid ja tegevused, näiteks suhted
Identiteet	
Taraszew <i>et al.</i> 2010: 83	Indiviidi identifitseerivad tunnused (nimi, vanus, sugu), kontaktandmed, religioosne ja etniline kuuluvus, isiklikud huvid
Baek <i>et al.</i> 2014: 525	Indiviidi füüsiline identiteet, toimingud virtuaalses keskkonnas, majanduslikud andmed
Yang, Wang 2014: 207	Indiviidi identiteeti peegeldav informatsioon
Andmed	
Weitzner <i>et al.</i> 2008: 84	Majanduslikud, poliitilised, tervislikud ja tööalased andmed
Külcü, Henkoğlu 2014: 762	Geneetilised andmed, indiviidi füüsiline asukoht, sotsiaalne identiteet
MacDonald, Streatfeild 2014: 626	Indiviidi eelistused, meditsiiniline ajalugu ning majanduslik profiil

Allikas: autori koostatud

Tabelis 1 esitatud definitsioonide näitel võib täheldada teatud variatiivsust, kuid siiski aitavad nad luua üldpilti isikliku informatsiooni olemusest. Näiteks on pakutud, et indiviid võib soovida, et tema mõtted, tunded ja tegevused jääksid avalikkuse eest varjatuks (Oliver 1961: 25). Samuti väärtused, hoiakud, fantaasiad, eesmärgid ning soovid on indiviidi iseloomustavateks tunnusteks, mistõttu kuuluvad nad isikliku informatsiooni alla (Runge, Archer 1981: 358; Omarzu 2000: 175; Il-Horn *et al.* 2007: 18). Spetsiifilisemalt lähtudes võib isiklikuks informatsiooniks nimetada ka andmeid, mille kaudu on võimalik indiviidi identifitseerida. Sellisteks andmeteks võivad olla inimese majanduslikku, tervisega seonduvat ja geneetilist teavet sisaldav informatsioon ning indiviidi poliitiline, etniline ja religioosne kuuluvus (Weitzner *et al.* 2008: 84; Taraszow *et al.* 2010: 83; Baek *et al.* 2014: 525; Külçü, Henkoğlu 2014: 762; MacDonald, Streatfeild 2014: 626; Yang, Wang 2014: 207). Tihti soovitakse antud andmeid varjata turvalisuse huvides, kuid paraku teatud olukorrad nõuavad identifitseerivate andmete avaldamist. Näiteks uude organisatsiooni tööle minnes võib tööandja esitada spetsiifilisi küsimusi, mis puudutavad indiviidi eraelu, majanduslikku ja tervislikku seisundit.

Isikliku informatsiooni alla võib lugeda ka mitmesugused sotsiaalsed suhted. Inimestevahelised suhted on enamasti väga erinevad, mis omakorda mõjutab nendest avalikult rääkimist. Kuna isiklikud suhted võivad teatud määral iseloomustada inimese olemust ning sisaldada teda puudutavat informatsiooni, siis sellest tulenevalt võidakse soovida oma isiklike suhteid varjata (Snell *et al.* 1992: 410; Jameson 2014: 22).

Esitatud käsitluste põhjal teeb käesoleva magistritöö autor järelduse, et isikliku informatsiooni alla kuuluvad inimest iseloomustavad spetsiifilised andmed, tema sotsiaalsed suhted, eesmärgid ning väärtused. Kõikide mainitud tunnuste põhjal on võimalik luua terviklik pilt indiviidi olemusest ning tema eraelust. Intiimseid ja tundlikke detaile sisaldav informatsioon pole ebameeldivate ning kahjulike tagajärgede vältimise huvides kättesaadav igaühele, mistõttu saab seda nimetada isiklikuks informatsiooniks.

Isiklikule informatsioonile on omane selle avaldamine või varjamine, mida mõjutavad erinevad tegurid. Otsust isiklikku informatsiooni avaldada ei tohiks langetada kiirustades ning läbimõtlematult. Kuna tegemist on inimest iseloomustava

informatsiooniga, siis tuleks enne avaldamist mõelda nii positiivsetele kui ka negatiivsetele tagajärgedele. Mitmed uurijad (Derlega *et al.* 2008: 116-117; Dillow *et al.* 2009: 207) on leidnud, et isikliku informatsiooni avaldamisega kaasnevad sageli teatud riskid, mistõttu kaaluvad inimesed informatsiooni avaldamise otsustusprotsessi käigus reeglina hüvesid (kergendustunne, hingeline puhastumine, abi saamine) ja kulusid (äraütlemine, enesesüüdistamine). Isikliku informatsiooni avaldamisega saavutatud hüvede alla võib lugeda ka millegi varjamisega kaasneva stressi vähendamise, usalduse kasvatamise suhte kvaliteedi parandamise eesmärgil ning positiivse tagasiside saamise (Afifi, Steuber 2009: 149).

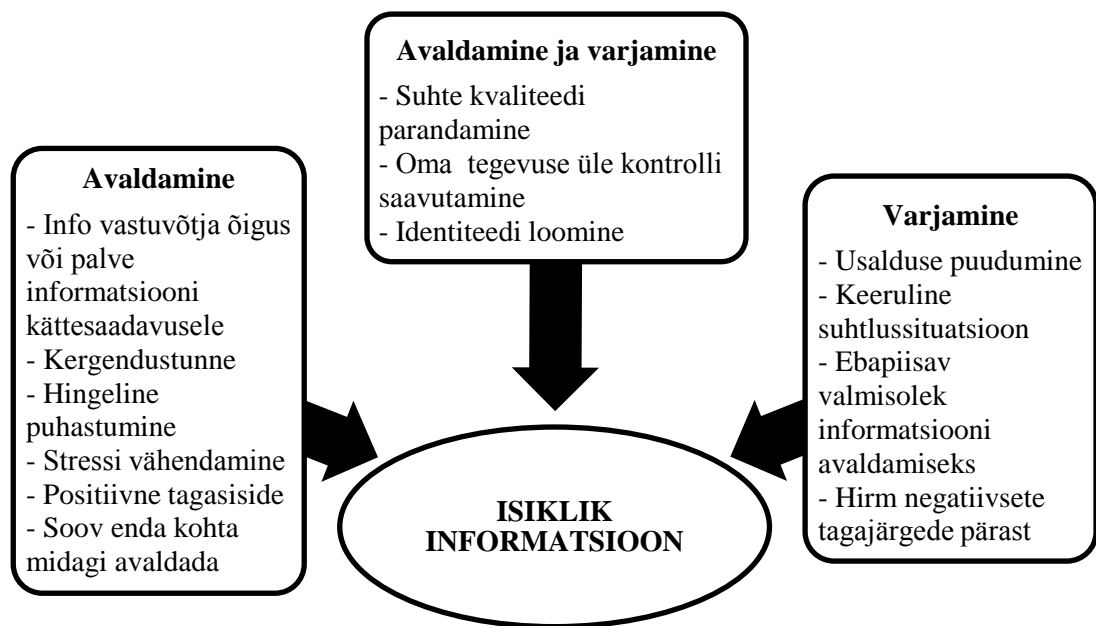
Inimesed võivad isikliku informatsiooni avaldamise või varjamise otsustusprotsessi puhul hinnata kaasnevaid hüvesid, kulusid ja riske väga erinevalt. Afifi ja Steuber (2009: 145) analüüsisid indiviidi otsuste langetamise protsesse läbi *RRM*-i ehk Avaldamise Riski Mudeli (*Revelation Risk Model*). Selle tulemusena lõid nad kolm hüpoteetilist situatsiooni, mis võivad mõjutada isikliku informatsiooni avaldamist: inimese vajadus hingelise puhastumise järele, info vastuvõtja õigus või palve informatsiooni kättesaadavusele ning inimese eesmärk enda kohta midagi avalikustada.

Isikliku informatsiooni avaldamise puhul analüüsitakse sageli avaldamise tingimusi ning tagajärgi. Üheks võimalikuks informatsiooni avaldamise viisiks on eneseavamine (*self-disclosure*), mida Taddicken (2014: 252) on nimetatud tavapäraseks kommunikatiivse käitumise vormiks. Isikliku informatsiooni avaldamine sõltub suhtluspartnerist ehk informatsiooni vastuvõtjast, konkreetsest suhtlussituatsioonist ning informatsiooni avaldaja isikuomadustest. Viimase puhul on Taddicken (*Ibid.*: 254) leidnud, et teatud inimestele meeldib, kui teised nende kohta midagi teavad ning vastupidiselt on olemas inimesi, kes loovad enda ümber barjääri ning eelistavad jääda isoleerituks.

Isiklikku informatsiooni on hakatud suuremas mahus ning julgemalt avaldama, mille puhul mängib olulist rolli inimeste aktiivsem sotsiaalmeedia kasutamine. Sotsiaalmeedias avaldatava informatsiooni sisu ja maht võivad olulisel määral sõltuda inimese eemärkidest. Taddicken (*Ibid.*: 255) on leidnud, et sotsiaalmeedia kaudu on inimestel võimalik kontrollida ja jälgida oma tegevusi sotsiaalsel tasandil, mille tulemuseks on identiteedi loomine ja arendamine. Antud trendi võib täheldada

nooremate kasutajate seas, mistõttu kuuluvad just nemad aktiivsemate sotsiaalmeedia kasutajate ja mitmekülgsema isikliku informatsiooni avaldajate hulka. Sotsiaalmeedias isikliku informatsiooni avaldamist uurides jõudis Taddicken (*Ibid.*: 251) järeldusele, et informatsiooni avaldamise tagajärgi võivad mõjutada avaldatud informatsiooni kvaliteet ning teiste inimeste ligipääs avaldatud informatsioonile. Kuna isikliku informatsiooni sisu võib tundlikkuse osas varieeruda, siis ei pruugi sotsiaalmeedias avaldatud informatsiooniga kaasneda alati negatiivsed tagajärjed ehk avaldatud informatsioon pole selleks piisavalt väärtuslik või kvaliteetne. Lisaks on sotsiaalmeedias hakatud rohkem tähelepanu pöörama uuendustele, mille kaudu on võimalik ligipääsetavust kontrollida. Little ja Briggs (2009: 316) on aga sotsiaalmeedia kaudu avaldatud isikliku informatsiooni turvalisuse suhtes skeptilised. Nad on seisukohal, et loodud turvameetmed on endiselt puudulikud ning kui sotsiaalmeedia tarbimine jätkub tõusvas trendis, siis tulevikus saab isikliku informatsiooni kontrollimine ja käsitlemine olema märkimisväärselt keerulisem ning stressirikkam.

Vastupidiselt avalikustamisele võivad inimesed oma igapäevaelus otsustada hoopis isikliku informatsiooni varjamise kasuks. Samaselt avalikustamisele võivad antud otsustusprotsessi mõjutada mitmesugused aspektid. Petronio ja kolleegid (1996: 184) on leidnud, et varjamise põhjuseks võivad olla usalduse puudumine või keeruline suhtlussituatsioon. Avaldamise situatsiooni või tingimuste valesti hindamine on seotud inimese võimega märgata ja ette näha potentsiaalseid ohte. Chaikin ja Derlega (1974: 588) on seisukohal, et isikliku informatsiooni avaldamine ebasobival hetkel või valele inimesele võib peegeldada informatsiooni avaldaja puudulikku sotsialiseerumis- või kohanemisvõimet. Ebaoluline pole ka informatsiooni sisu ehk kui intiimne või detailne antud informatsioon on (Houghton, Joinson 2010: 78). Liiga intiimse või detailse informatsiooni puhul võivad inimesed tunda ebapiisavat valmisolekut informatsiooni avaldamiseks, mistõttu eelistavad nad informatsiooni varjata. Üheks põhjuseks võib olla hirm negatiivsete tagajärgede pärast, mille eest soovitakse ennast kaitsta läbi isikliku informatsiooni kontrollimise (Tolchinsky *et al.* 1981: 309; Trefalt 2013: 1806). Joonisele 2 on magistritöö autor koondanud erinevate uurijate poolt pakutud tegurid, mis võivad mõjutada isikliku informatsiooni varjamist või avaldamist.



Joonis 2. Isikliku informatsiooni avaldamist ja varjamist mõjutavad tegurid. Allikas: (Derlega *et al.* 2008: 116-117; Dillow *et al.* 2009: 207; Afifi, Steuber 2009: 145, 149; Taddicken 2014: 255; Petronio *et al.* 1996: 184; Tolchinsky *et al.* 1981: 309; Trefalt 2013: 1806); autori koostatud

Tuginedes joonisel 2 esitatud avaldamist ja varjamist mõjutavatele teguritele, võib kokkuvõtlikult väita, et otsuse langetamist mõjutavad individuaalsed eesmärgid (näiteks kergendustunne, stressi vähendamine, soov enda kohta midagi avalikustada, identiteedi loomine), konkreetset ajahetke iseloomustavad tingimused (näiteks usalduse puudumine, keeruline suhtlussituatsioon, ebapiisav valmisolek informatsiooni avaldamiseks) ning suhteid puudutavad tegurid (soov parandada suhte kvaliteeti). Siiski tasuks meeles pidada, et esitatud näited pole universaalsed ehk üldistatavad. Kuna magistritöö autor pole läbi töötanud kõiki varasemaid isikliku informatsiooni avaldamist ja varjamist käsitlevaid artikleid, siis tõenäoliselt võib inimeste otsustusprotsessi mõjutavaid tegureid olla rohkem.

Teatud olukordades võivad inimesed kokku puutuda oma privaatsuse rikkumisega ehk isiklik informatsioon muutub kättesaadavaks neile, kellel puudub selleks õigus. Tegemist on keerulise situatsiooniga, kuna mingil konkreetsel põhjusel on informatsiooni omanik otsustanud oma isiklikku informatsiooni varjata. Tolchinsky ja kolleegid (1981: 309) on analüüsinud varasemaid uuringuid ning leidnud, et eksisteerib

vähemalt neli muutujat, mis mõjutavad seda, kas inimene tajub, et tema privaatsust on rikutud: luba avaldamiseks, avaldamise tagajärjed, informatsiooni sisu ning avaldamise situatsioon. Kui keskenduda inimese poolt antud loale isiklikku informatsiooni avaldada, siis saab selle siduda McArthur'i (2001: 124-125) poolt esitatud vabatahtlikkuse printsiibiga (*The Voluntary Principle*), mille kohaselt sõltub privaatsuse rikkumise tajumine sageli indiviidi enda käitumisest. Alates hetkest, mil inimene avalikustab isiklikku informatsiooni, vähendab ta tunduvalt ootust, et antud informatsioon jääb märkamatuks ning tema privaatsust rikutakse. Sellest tulenevalt võib väita, et individid peaksid äärmise tähelepanelikkusega jälgima oma käitumist, et vältida isikliku informatsiooni soovimatut avalikustamist.

Igal inimesel on võimalik ennetada oma privaatsuse rikkumist ehk mõjutada ning kaitsta isikliku informatsiooni avalikustamist ja levikut. See on teostatav läbi reeglite, privaatsfääri, piiride või „isikliku ruumi“ loomise. Kehtestatud reeglid võivad põhineda indiviidi eelistustel informatsiooni avaldada või varjata, kultuurilistel väärtustel, riskifaktoritel või informatsiooni sisul. Kuigi reeglite abil on võimalik kontrollida informatsiooni avalikustamist ja voogu teiste inimesteni, siis sõltub kaitsvate reeglite efektiivsus eelkõige reeglite aktsepteerimisest ja austamisest ehk informatsiooni vastuvõtja peaks mõistma informatsiooni avaldaja loodud reegleid, neid aktsepteerima ja järgima (Petronio *et al.* 1996: 184; Petronio *et al.* 2004: 37-38; Petronio 2007: 219). Privaatsfäär, piirid ja „isiklik ruum“ on mitmete autorite hinnangul metafoorilised ja mõttelised inimest ümbritsevad väljad, kuigi „isiklik ruum“ võib eksisteerida ka füüsilisel kujul. Kõikide loetletud kaitsmisviiside tugevus võib sõltuvalt situatsioonist varieeruda ning nende ühiseks funktsiooniks on tagada kontroll isikliku informatsiooni leviku üle ja soovimatu ligipääsu ennetamine (Petronio 2004: 198; Bute, Vik 2010: 4; Caughlin, Afifi 2004: 480-481; Cho, Hung 2011: 254; Persson, Hansson 2003: 61; Moor 1997: 30; Allman 1998: 178; Dillow *et al.* 2009: 207). Lisaks on läbi „isikliku ruumi“ võimalik säilitada füüsiline, psühholoogiline ja hingeline heaolu, käituda vastavalt oma soovidele ilma välise hukkamõistu ja stressita ning koondada sarnaste väärtuste ja ideaalidega inimesi (Jourard 1966: 310; Dosey, Meisels 1969: 93; Evans, Howard 1973: 340).

Privaatsust saab tõlgendada erinevalt ehk tegemist võib olla millegi füüsilise (kodu) või hoopis silmale nähtamatuga (eraldatus). Ühes võib aga kindel olla- privaatsus on omane igale indiviidile. Privaatsuse defineerimine, olulisus ning tunnetamine sõltub inimesest endast. Sama võib väita isikliku informatsiooni kui privaatsuse ühe komponendi kohta. Isiklik informatsioon võib sisaldada erinevat tüüpi teavet, mis iseloomustavad konkreetset inimest. Tegemist võib olla identifitseerivate andmetega, inimese väärtussüsteemi või hoopis isiklike suhetega. Indiviid määrab ise, milline osa isiklikust informatsioonist on liiga intiimne või tundlik, et seda teistega jagada. Samuti on olulised inimest ümbritsevat keskkonda iseloomustavad tingimused ning langetatud otsuste tagajärjed. Sellest tulenevalt valib inimene isikliku informatsiooni avaldamise või varjamise. Viimase valiku puhul võidakse turvalisuse huvides võtta kasutusele lisameetmed- privaatsfääri, „isikliku ruumi“, piiride või kaitsvate reeglite loomise. Privaatsus ja isiklik informatsioon on käesoleva magistritöö autori hinnangul olulised osad inimese olemusest, kuna nende kaudu on lihtsam mõista iseennast ning langetada otsuseid.

1.2. Organisatsioonisisised suhted, nende erinevused ja arengusuunad ning isikliku informatsiooni roll antud suhetes

Inimestele on iseloomulik luua pidevalt uusi suhteid ning säilitada olemasolevaid, mis erinevad üksteisest sisu, tugevuse ning avaldumise keskkonna poolest. Oma igapäevaellu soovitakse suhteid, mis on valdavalt positiivsed ning toetavad. Selliseid suhteid hoitakse näiteks heade sõprade või perekonnaliikmetega. Olukorras, kus inimene on just leidnud või juba omab töökohta, tuleb paratamatult kokku puutuda teiste organisatsiooniliikmetega ning luua nendega suhteid. Organisatsioonis loodud suhted ei pruugi aga olla võrreldavad inimese eraelus eksisteerivate suhetega ning seda ümbritseva formaalse ja professionaalse keskkonna tõttu, mis võib avaldada mõju suhte iseloomule. Organisatsioonisisised suhted, edaspidi käsitletud kui töösuhted, võivad algusfaasis olla ametlikud ning peaasjalikult tööalased, kuid aja jooksul võib nende olemus muutuda. Suhte arenguid võivad mõjutada kolleegide parem tundmaõppimine, individuaalsete sarnasuste või erinevuste avaldumine ning inimese enda soov luua

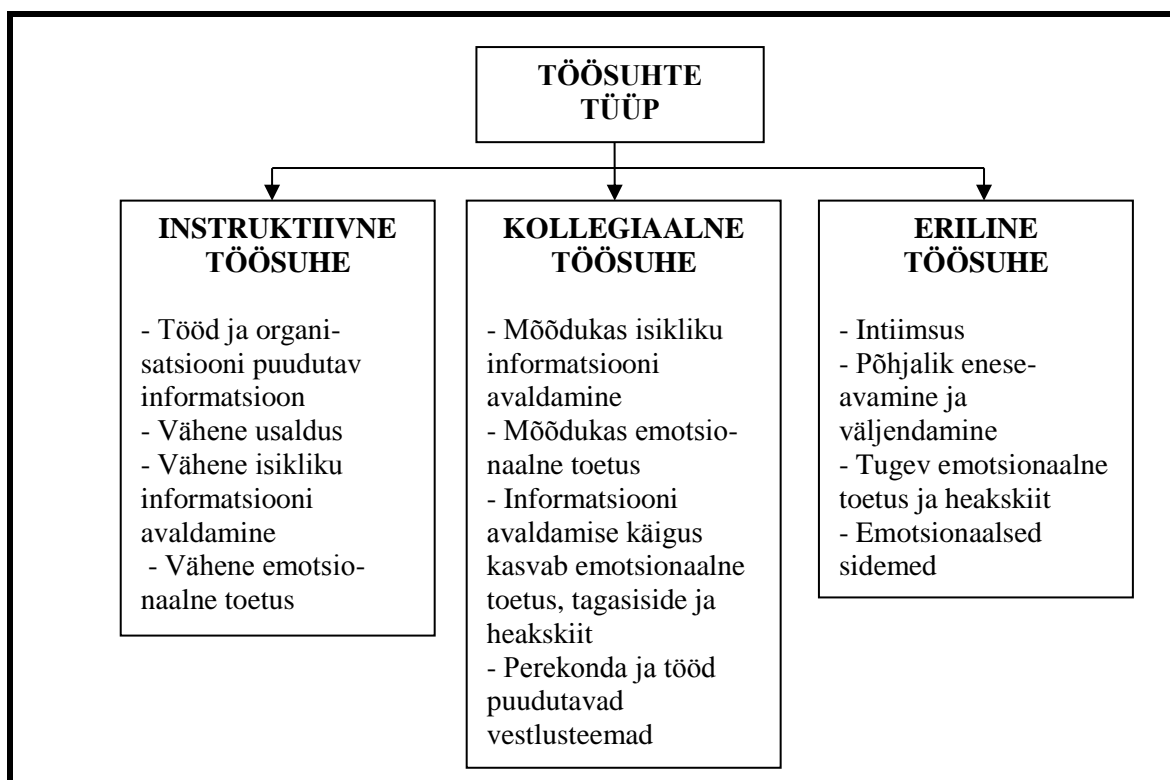
organisatsioonis lähedasemaid suhteid. Antud protsesside tulemusena tekib töötajatel võimalus mõista, mida tähendab kellegi jaoks privaatsus ning seda seeläbi austada.

Organisatsioonile on iseloomulik formaalsus, konkreetne tegevusvaldkond ning sellega seotud inimesed ehk töötajad. Linowes ja Spencer (1996: 171) on leidnud, et töökeskkond on oluline komponent inimeste avaliku ja isikliku elu vahel. Organisatsiooni on võimalik piiritleda ja tõlgendada ka läbi organisatsioonimudeli, mille osadeks on organisatsiooni tegevusvaldkond, struktuur, väärtussüsteem, normid, protsessid ning füüsiline keskkond. Spetsiifilisemalt jaguneb organisatsioon väiksemateks süsteemideks, mille alla kuuluvad näiteks osakonnad ja töögrupid. Antud süsteeme on samuti võimalik üksteisest eristada sisu, struktuuri, väärtussüsteemide, normide ja füüsilise keskkonna poolest (James, Jones 1974: 1097).

Organisatsiooni lahutamatuks osaks on töötajate vahel tekkinud suhted ehk töösuhted. Töösuhted on töökohas eksisteerivad inimestevahelised sidemed, mis oluliselt kujundavad ja vormivad inimeste organisatsioonilisi elusid (Trefalt 2013: 1803). Suhete loomine ning säilitamine on kahepoolne ehk vähemalt kahte inimest hõlmav protsess, mis iseloomustab nii indiviidi eraelus kui ka töökohas loodud suhteid (Fix, Sias 2006: 35). Organisatsioonis tekkinud suhted võivad sageli üksteist mõjutada, mistõttu on oluline näha, kuidas mõistavad töötajad iseennast ja sotsiaalseid ühendusi, millesse nad kuuluvad (Barley, Kunda 2001: 78). Võrreldes töösuhteid indiviidi eraelu puudutavate suhetega, siis nende ühisteks tunnusteks on haprus ja haavatus. Ka töötajatevahelistes suhetes esineb aeg-ajalt keerulisi momente, mille põhjusteks võivad olla reetmine, vaimne või füüsiline väärkohtlemine ning privaatsuse rikkumine. Loetletud negatiivsed tegurid võivad tihti suhet nõrgestada ning mõnikord ka lõpetada. Kui suhte lõpetamine on oluliselt kulukam kui selle parandamine ja säilitamine, siis võivad inimesed otsustada suhte jätkamise kasuks (Bryant, Sias 2011: 119).

Töötajatevahelisi suhteid käsitledes ei saa teha üldistavaid järeldusi, sest oma olemuselt ja tugevuselt võivad nad olla väga erinevad. Seetõttu ei tohiks väita, et kõik töösuhted on oma sisult ühesugused. Mida rohkem saadakse suhtest positiivseid emotsioone ning abi, seda lähedasemad on inimesed omavahel. Seetõttu nimetataksegi teatud inimesi lähedasteks sõpradeks või lihtsalt tuttavateks. Sarnane muster iseloomustab ka organisatsioonis loodud suhteid. Siinkohal peab magistritöö autor silmas kõiki suhteid,

olenemata inimeste positsioonist. Magistritöö autor analüüsis mitmeid varasemaid töösuhteid käsitlevaid uuringuid ning jõudis järeldusele, et kõige sagedamini kasutatakse erinevate töötajatevaheliste suhete kirjeldamisel Kram'i ja Isabella (1985: 119) poolt loodud käsitlust, kes leidsid, et eksisteerib kolme tüüpi töösuhteid: instruktiivne (*informative*), kollegiaalne (*collegial*) ja eriline (*special*). Joonisel 3 on magistritöö autor välja toonud Kram'i ja Isabella kolm töösuhte tüüpi ning neid iseloomustavad omadused.



Joonis 3. Töösuhete tüübid ja neid iseloomustavad omadused. Allikas: (Kram, Isabella 1985: 119-121); autori koostatud

Instruktiivset töösuhet iseloomustab efektiivne tööd ja organisatsiooni puudutava informatsiooni liikumine ja edastamine, mistõttu pakub antud suhe häid võimalusi karjääriredelil tõusmiseks. Instruktiivse töösuhte tüübi puhul võib täheldada madalat usaldustaset ning vähest emotsionaalset toetust, mistõttu suheldakse pigem tööalastel, mitte isiklikel teemadel (Kram, Isabella 1985: 119-120). Emotsionaalne toetus on aga töötaja seisukohalt oluline. Lingard ja Francis (2006: 193) on uurinud

organisatsioonilise toetuse (sh emotsiaalse toetuse) mõju indiviidi töö ja eraelu vahel tasakaalu saavutamisele ning läbipõlemissündroomile. Uuringus osalenud vastajate põhjal jõudsid nad järeldusele, et organisatsiooniline toetus aitab vähendada töötaja läbipõlemissündroomi tõenäosust. Olulisel kohal oli just emotsionaalne toetus ehk mida suurem on töötajatevaheline emotsionaalne toetus, seda vähem tajuvad nad emotsionaalset väsimust, mis on oluline tegur läbipõlemissündroomi tekkimisel.

Mõnevõrra lähedasem on kollegiaalne töösuhe, mida iseloomustab lisaks tööalastele vestlusteemadele mõõdukas mahu isikliku informatsiooni avaldamine. Aktiivsemat eneseavamist ja isikliku informatsiooni jagamist võib toetada kõrgem usaldustase kui on seda näiteks instruktiivses töösuhtes. Informatsiooni jagamise tulemuseks on emotsionaalne toetus, aus tagasiside ja heakskiit (Kram, Isabella 1985: 119-120).

Kolmest suhtetüübist kõige intiimsem ja omavahel emotsionaalselt lähedasem on eriline töösuhe, mille puhul on iseloomulikeks tunnusteks teeskluse ja formaalsuse asendumine põhjaliku eneseavamise ja -väljendamisega. Tegemist on tugeva töökaaslaste vahel tekkinud sidemega, mille tulemuseks võib sageli olla sõprus. Suheldakse nii tööalastel kui ka isiklikel teemadel, näiteks arutatakse pereelu puudutavaid probleeme. Erilises töösuhtes olevad invidiidid ei karda väljendada isiklikke ja professionaalseid dilemmasid ning haavatavust. Indiviididevaheline emotsionaalne toetus, side ning heakskiit mõjuvad positiivselt tööülesannete täitmisele ning karjääriredelil tõusmisele (*Ibid.*: 120-121). Erilises töösuhtes olevate kolleegide vahel eksisteerib teatud mõttes altruism. Kui töötaja tajub kolleegipoolset siirast tähelepanu (näiteks huvi tema eraelu vastu), siis tekitab see töötajas positiivseid ning sügavaid tundeid, mida ta väljendab hoolivusega (Dur, Sol 2010: 294).

Käesoleva magistritöö autor leiab, et aja jooksul võib töötajatevaheline suhe muutuda. Uude organisatsiooni tööle minnes on inimese suhted kolleegidega valdavalt instruktiivset tüüpi, kuid õppides oma töökaaslast paremini tundma, võib ta suhet edasi arendada ning luua ka erilisi töösuhteid. Ei saa väita, et esialgne suhte tüüp on lõplik, sest suhted on pidevas muutumises ning arengus. Kuigi Kram'i ja Isabella (1985) käsitus on asjakohane ning teiste uurijate hulgas populaarne, siis on magistritöö autor seisukohal, et ainuüksi kõnealuste kolme töösuhte tüübi põhjal ei saa teha üldistatavaid järeldusi ning töösuhete liike võiks olla rohkem.

Töötajatevahelisi suhteid võib mõjutada roll, mida organisatsioonis täidetakse. Erinevatel positsioonidel asetsevate töötajate suhted võivad mõnikord olla pingelised, kuna madalama positsiooniga töötaja võib tunda survet kontrollida oma kõne- ja käitumismaneeri. Kui madalama positsiooniga töötaja peab abistama kõrgemal positsioonil olevat töötajat, siis võib ta kogeda negatiivseid emotsioone, mida põhjustab hirm tunduda ebakompetentsena (Henderson, Argyle 1986: 261; Buunk *et al.* 1993: 802). Ebavõrdsel positsioonidel asetsevate töötajate omavahelise suhtluse tunnusteks võivad olla personaliseeritud sõnumite puudumine ning varjatud kujul reeglid, käsud ja ähvardused. Selle tulemusena võib madalama positsiooniga töötaja tunda, et tema autonoomsust ja vastutust piiratakse (Fix, Sias 2006: 37).

Võrdsel positsioonidel asetsevate töötajate omavahelised suhted on üldjuhul positiivsed, kuna need põhinevad koostööl, sõbralikul käitumisel ja emotsionaalsel toetamisel (Henderson, Argyle 1986: 261). Erinevat tüüpi sotsiaalsetes suhetes on informatsiooni avaldamine vastastikune nähtus. Suhtluses osalevad inimesed avaldavad isiklikke mõtteid, tundeid ja eelistusi ning enamasti vastatakse neile samaga. Üksteisele informatsiooni avaldamise käigus tulevad esile inimestevahelised sarnasused ja erinevused. Individuaalsetele sarnasustele võivad lisanduda ametialased ja autoriteeti puudutavad ühisjooned, mis on sageli võrdsel positsioonidel asetsevate töötajate omavaheliste suhete tekkimise eeldusteks. Tajutavate suhtlus- ja käitumismaneeride, huvide, tööalaste ja demograafiliste näitajate (vanus, sugu, etniline kuuluvus) sarnasuste tõttu võivad võrdsel tasemel töötajad tunduda üksteisele sümpaatsetena ning mõista paremini üksteise soovi privaatsusele (Jourard 1966: 311; Sias, Cahill 1998: 278).

Mitmed varasemad teadlased on töösuhteid analüüsides jõudnud järeldusele, et töötajatevahelised suhted võivad olla kõrge või madala kvaliteediga. Töösuhte kvaliteeti on võimalik hinnata jagatava informatsiooni sisu ning kasutatavate suhtluskanalite põhjal. Lisaks saab töötajatevaheliste suhete kvaliteeti määrata läbi suhtega kaasnevate mõjude, seda nii töötajale kui ka organisatsioonile. Tabelis 2 on magistritöö autor toonud välja varasematele uuringutele tuginedes tunnused, mis iseloomustavad kõrge ja madala kvaliteediga töösuhteid.

Tabel 2. Kõrge ja madala kvaliteediga töösuhete võrdlus

Iseloomulik tunnus	Kõrge kvaliteet	Madal kvaliteet
Informatsioon	Isiklik, intiimne, tööalane	Tööalane
Enesetunne ja suhted kolleegidega	Psühholoogiline turvalisus, sage üksteise toetamine	Eraldatus, vähene üksteise toetamine
Domineeriv suhtluskanal	Näost-näku suhtlus	Elektrooniliste suhtluskanalite kasutamine
Mõju indiviidile	Kõrge õppimisvõime, mugavustunne	Vähe võimalusi karjääriks, vähe vastutust
Mõju organisatsioonile	Kõrge motivatsioon, edukas tööülesannete täitmine	Vähene motivatsioon, probleemid tööülesannete täitmisel

Allikas: (Sias 2005: 377-379; Carmeli *et al.* 2009: 83-85; Ioan 2013: 1546-1548, 1551; Sias *et al.* 2012: 258-259); autori koostatud

Tabelis 2 esitatud võrdlevate tunnuste põhjal teeb magistr töö autor järelduse, et kõrge kvaliteediga suhted on kasulikud nii töötajale kui organisatsioonile. Olulisel kohal on suhtes käsitletava informatsiooni sisu ning selle edastamine. Kõrge kvaliteediga suhtes jagavad töötajad omavahel mitmekesisemat informatsiooni, mis võib olla nii isiklik kui ka tööalane. Samuti iseloomustab kõrge kvaliteediga töösuhet erinevate ideede vahetamine, mis aitavad lahendada tööga seotud probleeme, parandada tööprotsesse ning -tulemusi (Sias 2005: 377-379; Carmeli *et al.* 2009: 83). Seevastu madala kvaliteediga töösuhetes käsitletakse isiklikke suhtlustemasid vähe. Informatsiooni voog on katkendlik ning töötajatel on keeruline vajalikule informatsioonile ligi pääseda (Ioan 2013: 1548).

Sõltuvalt töösuhete kvaliteedist võib töötaja toimetulek ja enesetunne varieeruda. Kõrge kvaliteediga suhtes olevad töötajad tunnevad töö olles psühholoogilist turvatunnet ning tajuvad, et neid väärtustatakse piisavalt. Suhteid kolleegidega iseloomustavad kõrge emotsionaalne toetus, usaldus, eneseavamine, sõprus ning võimekus tulla toime keeruliste situatsioonidega (Carmeli *et al.* 2009: 83-85; Sias 2005: 379). Madala kvaliteediga suhtes olevad töötajad ei tunne ennast grupiliikmena, mille põhjuseks võib olla vähene emotsionaalne ja tööalane üksteise toetamine (Ioan 2013: 1546).

Töösuhete kvaliteeti võib mõjutada ka kasutatav suhtluskanal. Kui töötajad suhtlevad omavahel peamiselt näost-näku, siis kasutavad nad sageli mitmekesisest sõnavara,

kehakeelt ning annavad vestluspartnerile kohest tagasisidet. Selle tulemusena tekivad töötajate vahel sisukamad vestlused ja lähedus, millega sageli kaasnevad positiivsed emotsioonid (Sias *et al.* 2012: 259; Sias 2005: 379). Seevastu elektrooniliste suhtluskanalite kasutamine võib mõjuda suhte kvaliteedile negatiivselt, kuna töötaja ei puutu kokku suhtlusest saadavate emotsioonidega ning vahetatav informatsioon on tihti ühekülgne. Näiteks elektrooniliste suhtluskanalite kaudu eelistavad töötajad mitte jagada isiklikku informatsiooni, kuna see pole piisavalt turvaline (Sias *et al.* 2012: 259). Elektroonilisi suhtluskanaleid kasutavad sageli töötajad, kellele on võimaldatud kodus töötamine. Sellest tulenevalt on neil vähem võimalusi sooritada kolleegidega ühiseid tööülesandeid, veeta nendega füüsiliselt aega ning õppida oma kolleege isiksustena tundma (*Ibid.*: 258).

Kõrge kvaliteediga suhe omab positiivset mõju nii indiviidile kui ka organisatsioonile. Kõrgelt motiveeritud töötajad vahetavad meelsasti informatsiooni ning lahendavad erinevaid tööalaseid probleeme. Nad on õppimisvõimelised ehk valmis vajadusel abi otsima, küsima tagasisidet ning tegelema eksimustega. Sellest tulenevalt on töötajad vastuvõtlikumad positiivsetele muutustele. Kõrge kvaliteediga suhtes olevad töötajad tunnevad ennast organisatsioonis mugavalt ning muretsevad vähem erinevate probleemide pärast. Organisatsiooni vaatekohast on kõrge kvaliteediga töösuhted kasulikud, kuna töötajad on kõrgelt motiveeritud ning seeläbi edukamad tööülesannete täitmisel (Carmeli *et al.* 2009: 84). Madala kvaliteediga töösuhtes olevaid töötajaid iseloomustab vähene motivatsioon, mida soodustab keeruline töökorraldus. Töötajal on vähe sõnaõigust oluliste otsuste langetamisel ning piiratud vastutusala. Väheste karjäärivõimaluste tõttu pole töötaja motiveeritud töötulemuste parandamise nimel pingutama. Organisatsiooni seisukohast pole madala kvaliteediga töösuhted kasulikud peamiselt kesiste töötulemuste tõttu (Ioan 2013: 1547-1548, 1551).

Positiivne töösuhe võib aja jooksul muutuda tugevaks sõprussuhteks. Mida rohkem hakkavad töötajad üksteist usaldama, seda isiklikumaks muutuvad vestlusteemad ning tõuseb töötajatevaheline toetus. Esialgse formaalse ning tööalase suhtluse kontekst võib muutuda, kui suhte algusfaasis saadud positiivsed emotsioonid julgustavad indiviidi astuma järgmist sammu sõpruse loomise suunas. Lähedast suhet iseloomustab isikliku informatsiooni vahetamine, mille käigus õpivad inimesed paremini üksteist ja oma suhet

tundma. Antud suhte lisaväärtuseks on emotsionaalne lähedus, mis julgustab töötajaid suhtlema isiklikel teemadel ning avaldama arvamust või kurtma muresid, näiteks töökeskkonna suhtes (Teboul, Cole 2005: 399; Sias, Cahill 1998: 279-280). Tugevas sõprussuhtes olevad töötajad on üksteise suhtes ausad, avatud, austavad üksteise soovi privaatsusele, avaldavad isiklikku informatsiooni ning täidavad usaldusisikute rolli ehk tagavad neile avaldatud isikliku informatsiooni konfidentsiaalsuse (Bridge, Baxter 1992: 203).

Töötajatevahelise sõprussuhte positiivseks tulemuseks organisatsiooni seisukohast võib olla töötajate efektiivsuse kasv. Töötajad, kelle vahel eksisteerib usaldus, suudavad edukalt teha koostööd, lahendada tööalaseid probleeme ning vahetada omavahel mitmekesist informatsiooni. Viimase näite puhul võib töötajatevahelisele positiivsele suhtele pärssivana mõjuda organisatsiooni poolt kehtestatud konfidentsiaalsuse nõue, mis piirab informatsiooni levikut ning võib seetõttu avaldada negatiivset mõju töötajatevahelisele sõprusele (*Ibid.*: 203-204).

Töötulemuste paranemist võivad mõjutada ka organisatsioonides tekkinud grupid, kuhu on koondunud sarnaste mõtete ja karakteristikutega töötajad. Grupiliikmed on huvitatud grupiväliste töötajate isiklikust informatsioonist, mis omab positiivset mõju grupi mitmekuuluvatele töötajatele. Kui töötajad täheldavad omavahelise suhtluse käigus individuaalseid sarnasusi, siis aitab see ennetada negatiivsete eelarvamuste tekkimist ja väärsti mõistmist. Samuti saavad suhtluse käigus grupivälised liikmed parema ettekujutluse grupi olemusest ja tavadest. Organisatsioonis tekkinud gruppide positiivseks väljundiks on erinevate arutelude korraldamine, kus lisaks üksteise tundmaõppimisele leitakse ühekoos lahendusi konfliktidele ning vahetatakse tööalast informatsiooni (Ensari, Miller 2006: 598-599). Gruppide lisaväärtuseks on mitmekesise informatsiooni levitamine. Mida rohkem jagavad töötajad omavahel informatsiooni, seda paremini mõistavad nad üksteist ja oma suhet ning suudavad seeläbi olla toetavamad. Tööalane emotsionaalne ja positiivne toetus julgustab töötajaid rääkima aktiivsemalt oma ideedest (Albrecht, Hall 1991: 276).

Töösuhted mõjutavad inimest enamus tema täiskasvanu elueast, olles baasiks tema majanduslikule ja sotsiaalsele heaolule (Linowes, Spencer 1996: 174). Lisaks eespool mainitule võivad töösuhted avaldada mõju individuaalsete oskuste arengule, näiteks

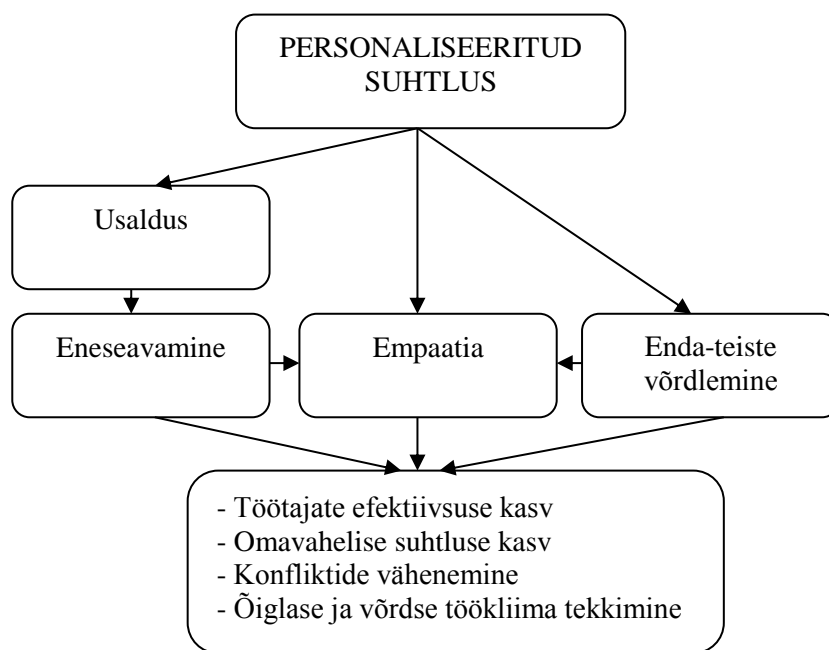
suhtlusoskusele. Erinevate kolleegidega suhtlemise käigus omandab töötaja uusi teadmisi ja seeläbi kogemusi, kuidas oma töösuhteid positiivsetena hoida ning neid edasi arendada. Suhtlemise käigus avaneb töötajal võimalus praktiseerida erinevaid lähenemisviise, mille kaudu kolleegidega efektiivsemalt suhelda ning problemaatilisi situatsioone lahendada. Üheks võimaluseks õppida oma kolleege paremini tundma on koostööd nõudvate tööülesannete täitmine. Eduka koostöö eelduseks on aga töötajate ühine soov saavutada püstitatud eesmärgid, mis võivad olla nii isiklikud kui ka organisatsioonilised. Isiklike eesmärkide alla võivad kuuluda näiteks vajadus võimu, millegi saavutamise, intiimsuse, heakskiidu või kuuluvuse järele. Eduka koostöö puhul on olulisel kohal ka positiivsete, usaldusväärsete ja sõbralike suhete hoidmine, kuna antud olukorras on töötajad sageli üksteisest sõltuvuses (Henderson, Argyle 1986: 260-261; Baumeister, Leary 1995: 498; Mayer *et al.* 1995: 710; Albrecht, Hall 1991: 275).

Mitmed uurijad on töösuhteid käsitledes rõhutanud usalduse olulisust töösuhte kvaliteedi hindamise ja tõstmise seisukohast. Tööülesannetest lähtuvalt võib usaldust nimetada oluliseks komponendiks, kuna kõrge usaldustase on seotud eduka tööülesannete täitmisega (Mayer *et al.* 1995: 710). Usalduse tekitamine võib olla pikaajaline protsess ning sõltuda individuaalsetest eripäradest. Teatud isikuomadustega inimesed suudavad hõlpsasti luua ettekujutluse vastaspoole usaldusväärsusest ja atraktiivsusest, mistõttu on nad aktiivsed suhtlejad ning nende suhted valdavalt kvaliteetsed. Vastupidise näitena võib esile tuua inimtüübid, kellele on iseloomulikuks kiiresti tekkinud neutraalsed või negatiivsed hinnangud. Sellest tulenevalt ümbritsevad antud inimtüüpe sageli minimaalses koguses ja madala kvaliteediga suhted. Individuaalsete eripärade alla kuulub ka võimekus tõlgendada vestluskaaslase mitteverbaalseid vihjeid, mille kaudu oleks võimalik teha järeldusi indiviidi suhtumise, uskumuste ja meelelaadi kohta (Ferrin *et al.* 2008: 163; Sabatelli *et al.* 1983: 400).

Töösuhete loomist ja tugevust võib mõjutada organisatsioonis domineeriv suhtumine ning õhkkond. Kui töötajate hulgas levib teadmine, et oma kolleege ei saa usaldada, siis paratamatult mõjutab see inimese käitumist ja hoiakuid. Sellest tulenevalt võivad töötajad mitte soovida luua organisatsioonis usaldusel põhinevaid suhteid (Farris *et al.* 1973: 145). Vastupidiseks näiteks on olukord, kus organisatsioon ise soovib tõsta töötajate lojaalsust ning aidata kaasa ühtekuuluvustunde tekitamisele. Eesmärgiks on

võimaldada töötajatel luua lähedasi suhteid, kus koheldakse üksteist kui perekonnaliikmeid. Töötajaid julgustatakse aktiivsemalt osalema organisatsiooni ühisüritustes, näiteks astuma liikmeks organisatsiooni esindavasse spordimeeskonda. Kui aga organisatsioon seisab silmitsi olukorraga, kus tuleb töötaja vallandada, siis võib varasem isiklike ja professionaalsete suhete segamine tekitada ebameeldiva olukorra, kuna „perekonnaliikme“ vallandamine on emotsionaalselt väga raske otsus (Jameson 2014: 13).

Positiivsete töösuhete aluseks on töötajate enda soov õppida oma kolleege paremini tundma ning luua nendega lähedasem suhe. Üheks võimaluseks on personaliseerimismudeli rakendamine. Personaliseerimismudel (*Personalization Model*) juhib tähelepanu asjaolule, et kontakt organisatsiooni liikmete vahel peaks olema rohkem personaliseeritud, mille kaudu oleks võimalik märgata iga liikme karakteri unikaalsust ning tekitada organisatsiooniliikmete vahel familiaarseid tundeid. Mudeli fookuses on järgmised nähtused: enda-teiste võrdlemine, eneseavamine ning empaatia (Ensari, Miller 2006: 591-592). Joonisel 4 on magistr töö autor toonud välja personaliseerimismudelit iseloomustavad tunnused ning eeldatavad tulemused.



Joonis 4. Personaliseerimismudelit iseloomustavad tunnused ja eeldatavad tulemused. Allikas: (Ensari, Miller 2006: 590-594; Miller 2002: 396); autori koostatud

Enda-teiste võrdlus ehk sotsiaalne võrdlemine on inimestevahelise suhtluse puhul levinud automaatne ning loomumane käitumismuster (Ensari, Miller 2006: 592). Kellegi teise kohta käiva informatsiooni töötlemise käigus võrreldakse samaaegselt iseennast antud inimesega (Miller 2002: 396). Siinkohal tuleks aga mainida, et lähedaste isikute ja võõraste või juhututtavate informatsiooni töödeldakse erinevalt (Baumeister, Leary 1995: 503).

Eneseavamine viitab vabatahtlikule isikliku informatsiooni avaldamisele. Antud nähtuse puhul on põhirõhk usalduse eksisteerimisel, kuna arvatavasti ei toimuks informatsiooni avaldamist, kui on teada, et avaldatud informatsiooni tõlgendatakse või kasutatakse indiviidi kahjustaval viisil (Miller 2002: 396). Isikliku informatsiooni avaldamine toimub tõenäolisemalt suhetes, kus osapoolte vahel eksisteerib usaldus ehk informatsiooni avaldaja saab olla kindel, et avaldatud informatsioon jääb konfidentsiaalseks ning ei liigu edasi. Lisaväärtuseks võib olla vastastikune avaldamine ehk mõlemad osapooled avaldavad piisava usalduse olemasolul üksteisele isiklikku informatsiooni (McBride, Bergen 2008: 52; Joinson *et al.* 2010: 4; Jourard 1966: 311). Isikliku informatsiooni avaldamine on küll vajalik sotsiaalsete suhete loomiseks, kuid tihti tunnevad inimesed samaaegselt tugevat soovi oma privaatsuse kaitsmise järelle, mis võib mõjutada nende kalduvust luua sotsiaalseid suhteid (Taddicken 2014: 249). Isikliku informatsiooni avaldamist võib mõjutada ka töötaja sugu. Näiteks on leitud, et naissoost töötajad eelistavad omavahelises suhtluses käsitleda isiklikku elu ja selles esinevaid probleeme. Meessoost töötajad seevastu eelistavad isiklikke probleeme mitte avaldada ning osalevad meelsasti diskussioonides, mis käsitlevad erinevaid aktiivseid tegevusi, üritusi ning tööülesandeid (Fritz 1997: 30-31). Soolised erinevused sotsiaalse suhtlemise ja informatsiooni töötlemise kontekstis võivad olla seotud sellega, et indiviide köidavad rohkem isikud, kes on valmis enda isiklikku informatsiooni avaldama (Collins, Miller 1994: 459). Sellest tulenevalt teeb käesoleva magistritöö autor järelduse, et naissoost töötajad võivad eelistavad suhelda isiklikel teemadel just samast soost kolleegidega, kuna nad eeldavad, et neile vastatakse samaga ehk vestluspartner avaldab samuti enda isiklikku informatsiooni.

Empaatia on reaktsioon, mis tekib olukorras, kus individ mõistab ja aktsepteerib suhtluspartneri emotsionaalset seisundit. Empaatiat toetavad kaks

personaliseerimismudeli tunnust, milledeks on enda-teiste võrdlemine ning enesevamine, mis omakorda tekivad personaliseeritud kontakti loomise ning info vastuvõtmise käigus. Personaliseeritud kontakti loomise positiivseteks omadusteks on võime vältida negatiivsete stereotüüpide ja hinnangute tekkimist, vähendada grupisiseseid või -väliseid erinevusi ning konflikte (Ensari, Miller 2006: 593).

Kui personaliseerimismudelit rakendatakse organisatsioonis edukalt, siis peaks eeldatavaks tulemuseks olema töötajate efektiivsuse ning omavahelise suhtluse kasv, konfliktide vähenemine ning õiglase ja võrdse töökliima tekkimine (*Ibid.*: 593-594). Personaliseerimismudeli edukas rakendamine organisatsioonis sõltub lisaks töötajate enda initsiatiivile ka organisatsiooni juhtidest ja liidritest, kes peaksid töötajatele pakkuma võimalusi arendada familiaarseid suhteid ning saada omavahel sõpradeks, mitte konkurentideks (*Ibid.*: 599).

Töötajatevahelisi suhteid kirjeldavate käsitluste põhjal võib kokkuvõtlikult väita, et positiivsete töösuhete aluseks on usaldus, ausus ja emotsionaalne toetus, mis julgustavad inimesi suhtlema isiklikel teemadel ning avaldama oma arvamust. Töölasele suudavad lähedases ja positiivses suhtes olevad töötajad teha efektiivsemalt koostööd ning täita oma tööülesandeid edukamalt. Organisatsioonipoolseks panuseks töötajatevaheliste suhete arengusse on sõbraliku ning toetava õhkkonna loomine, kus töötajad saavad üksteist usaldada.

Töötaja võib tööandjale isikliku informatsiooni avaldamise käigus tunda ebakindlust avaldatud informatsiooni turvalisuse ja konfidentsiaalsuse suhtes. Töötajate isikliku informatsiooni avaldamist pärssivaks teguriks on hirm, et organisatsioon võib isiklikku informatsiooni koguda ühel, kuid tegelikkuses kasutada hoopis teisel eesmärgil või avaldada töötajate informatsiooni välistele organisatsioonidele ilma töötajatelt nõusolekut küsimata. Organisatsioonid on isikliku informatsiooni kogumisel huvitatud eeskätt sellest, et töötaja tervislik seisund võimaldaks konkreetseid töökohustusi täita ning ta oleks võimeline töökeskkonnas kiiresti kohanema, näiteks suuteline looma positiivseid suhteid kolleegidega (Linowes, Spencer 1996: 171, 174). Informatsiooni avaldamise puhul on esmatähtis turvalisuse aspekt ehk töötaja soovib avaldamise käigus olla kindel, et tema informatsioon jääb konfidentsiaalseks ning on kaitstud autoriseerimata ligipääsu eest. Seetõttu on oluline, et organisatsioon omaks kontrolli

tehnoloogiliste vahendite üle ja järgiks kehtestatud reegleid, mille kaudu tagatakse informatsiooni turvalisus. Puudulike turvameetmete tõttu võib töötajate isiklik informatsioon muutuda kättesaadavaks autoriseerimata isikutele, mis omakorda võib mõjutada töötajate isiklike elusid ning karjäärivõimalusi tulevikus. Vähemoluline pole ka töötaja isikliku informatsiooni täpsus ning tekkinud vigade kõrvaldamine. Informatsiooni täpsust mõjutab andmete kogumismeetod. Organisatsioonid võivad töötajate andmeid koguda ja kombineerida erinevate allikate kaudu, tekitades seeläbi „mosaiigiefekti“, mille puhul ei saa enam kindel olla informatsiooni täpsuses (*Ibid.*: 175; Smith *et al.* 1996: 169, 171, 173-174).

Töötaja privaatsuse ning isikliku informatsiooni kaitseks on välja töötatud vastavad seadused, mille eesmärk on reguleerida isikliku informatsiooni avaldamist, kogumist, säilitamist ning töötlemist. Euroopa Liidu põhiõiguse hartas esitatud artikkel 7 käsitleb era- ja perekonnaelu, kodu ning edastatavate sõnumite saladuste austamist (Euroopa Liidu põhiõiguste harta 2010: 393). Töötaja privaatsust kaitseb ka Eestis kehtiva töölepingu seaduse § 28 lõige 1, mille kohaselt peab tööandja austama töötaja privaatsust ja kontrollima töökohustuste täitmist viisil, mis ei riku töötaja põhiõigusi (Töölepingu seadus 2009).

Töötaja isikliku informatsiooni määratlemiseks on Eestis vastu võetud Isikuandmete kaitse seadus. Antud seaduse § 4 lõige 1 alusel on isikuandmed mis tahes andmed tuvastatud või tuvastatava füüsilise isiku kohta, sõltumata sellest, millisel kujul või millises vormis need andmed on. Lõige 2 all esitatud delikaatsete isikuandmete alla kuuluvad poliitilised vaated, usulisi ja maailmavaatelisi veendumusi ning etnilist päritolu ja rassilist kuuluvust kirjeldavad andmed, tervislikust seisundist või seksuaalelust ülevaadet edastavad andmed (Isikuandmete kaitse seadus 2007).

Euroopa Liidu põhiõiguste hartas kajastuv artikkel 8 käsitleb indiviidi isikuandmete kaitset ehk igaühel on õigus oma isikuandmete kaitsele, tutvuda kogutud andmetega ning nõuda nende parandamist (Euroopa Liidu põhiõiguste harta 2010: 393). Sarnane punkt on esitatud ka Eesti Töölepingu seaduses, mille § 41 lõige 1 alusel on töötajal õigus tutvuda tema kohta kogutavate andmetega ja nõuda tegelikkusele mittevastavate andmete kõrvaldamist või parandamist (Töölepingu seadus 2009). Isikuandmete kogumist, töötlemist ning kaitsmist reguleerib isikuandmete kaitse seaduse § 6, mille

kohaselt võib isikuandmeid koguda vaid ausal ja seaduslikul teel ning ulatuses, mis on vajalik määratletud eesmärkide saavutamiseks. Isikuandmeid võib muudel eesmärkidel kasutada üksnes andmesubjekti nõusolekul või selleks pädeva organi loal. Andmesubjekti tuleb teavitada tema kohta kogutavatest andmetest, talle tuleb võimaldada juurdepääs kogutud andmetele ning tal on õigus nõuda ebatäpsete või eksitavate andmete parandamist (Isikuandmete kaitse seadus 2007).

Organisatsioonis tekkinud suhete aluseks on tingimused, millel põhinevad ka ülejäänud inimest ümbritsevad suhted. Usalduse, emotsionaalse toetuse, läheduse ja austuse (sh soovi privaatsusele austamine) olemasolu on suhte püsimajäämise seisukohalt esmatähtsad. Olenemata töösuhteid ümbritsevast formaalsest keskkonnast, võivad töötajatevahelised suhted muutuda aja jooksul tugevamaks. Positiivsed ja kõrge kvaliteediga töösuhted on olulised töötaja emotsionaalse heaolu, eduka tööülesannete täitmise ja sõbraliku töökliima kontekstis. Lisaväärtuseks on mitmekesise informatsiooni aktiivne vahetamine, negatiivsete stereotüüpide ennetamine ning ühtekuuluvustunde tekitamine. Organisatsiooni vaatepunktist lähtudes on oluline, et töötajad suudavad teha edukalt koostööd, püüdnud ühiste eesmärkide poole ning soovivad olla lojaalsed oma tööandjale.

1.3 Privaatsust, isiklikku informatsiooni ning organisatsiooni-siseseid suhteid käsitlevate uuringute metodoloogilised alused

Käesolevas alapeatükis annab magistritöö autor ülevaate varasemate privaatsust, isiklikku informatsiooni ning organisatsioonisiseseid suhteid käsitlevate uuringute metodoloogilistest alustest, eesmärkidest ning tulemustest. Välja on toodud ka uuringud, milles rakendatud skaalasid on kasutatud käesoleva magistritöö küsimustiku koostamisel (täpsem kirjeldus alapeatükis 2.1.). Esitatud varasemad uuringud ja nende tulemused aitavad mõista privaatsuse, isikliku informatsiooni ja organisatsioonisiseste suhete olulisust ja aktuaalsust ning saadud tulemusi võrrelda antud magistritööga. Valdav osa kirjeldatud uuringutest kajastuvad ka lisades 10 ja 11, kus on kokkuvõtlikult esitatud antud uuringute tulemused.

Privaatsuse puhul saab rääkida informatsiooni privaatsusest ehk isikliku informatsiooni turvalisusest, mida on uuringud Smith ja kolleegid (1996: 167-173, 185-187). Kõnealused autorid viisid läbi mitmeid uuringuid, mille eesmärgiks oli välja tuua peamised mured mida inimesed tunnevad seoses erinevate organisatsioonide poolt kogutud isikliku informatsiooni käsitlemisega. Püstitatud eesmärgi saavutamiseks arendasid Smith ja kolleegid välja skaala, mille abil oleks võimalik mõõta ja kindlaks määrata peamised isikliku informatsiooni käsitlemisega seotud mured. Skaala loomine oli pikk protsess, hõlmates privaatsust käsitleva kirjanduse analüüsimist, mitmete väiksemate uuringute läbiviimist (näiteks fookusgruppide hulgas) ning erinevate ekspertidega arutlemist. Lõplik skaala koosnes 15-st väitest, mis kirjeldasid järgmisi muresid: isikliku informatsiooni kogumine, autoriseerimata isikliku informatsiooni kasutamine (organisatsioonisene ja -väline), soovimatu ligipääs ja isikliku informatsiooni ebatäpsused. Skaala valiidsuse kontrollimiseks viisid Smith ja kolleegid läbi mitmeid uuringuid, mille tulemusena valisid nad välja kõige sobivamad väited ning vormistasid nende põhjal lõpliku skaala. Uuringute käigus saadud tulemuste põhjal selgus, et muretsemist võivad mõjutada negatiivsed kogemused. Kui inimene on varasemalt kokku puutunud isikliku informatsiooni kuritarvitamisega, siis tõenäoliselt tunneb ta tõsist muret seoses oma isikliku informatsiooni turvalisusega. Vähemolulised pole ka konkreetsele inimesele omased eripärad. Näiteks usaldamatuse ning paranoia all kannatavad individidid muretsevad tihti isikliku informatsiooni avaldamisega kaasnevate tagajärgede pärast. See, millisel määral muretsevad inimesed oma isikliku informatsiooni turvalisuse pärast, võib mõjutada nende toiminguid tulevikus. Mida olulisemaks peetakse informatsiooni turvalisust, seda tõenäolisemalt välditakse tulevikus tegevusi, mis eeldavad isikliku informatsiooni avaldamist. Smith'i ja kolleegide uuringus kasutatud küsimustikku on oma uuringus maininud ka Preibusch (2013: 1135), kes analüüsis erinevaid privaatsust mõõtvaid skaalasid. Ta on nimetanud Smith'i ja kolleegide skaalat esimeseks ning kõige mõjuvõimsamaks informatsiooni privaatsust mõõtvaks instrumendiks, mida on mitmed hilisemad autorid oma töödes kasutanud ning täiendanud.

Privaatsuse väärtustamist, sealhulgas isikliku informatsiooni privaatsust, on uurinud Baruh ja Cemalcılar (2014: 165-170). Kui Smith ja kolleegid keskendusid erinevate organisatsioonide poolt kogutavale isikliku informatsiooni privaatsusele, siis Baruh ja

Cemalcılar keskendusid privaatsuse väärtustamisele sotsiaalmeedia kasutajate näitel. Nad olid seisukohal, et interneti, eelkõige sotsiaalmeedia, kasutajate hulk on kasvamas, mis omakorda mõjutab inimeste suhtumist privaatsusesse ning isikliku informatsiooni turvalisusesse. Sellest tulenevalt soovisid Baruh ja Cemalcılar luua varasematele uurijatele tuginedes skaalat, mille kaudu oleks võimalik mõõta privaatsuse orientatsiooni ehk inimeste kalduvust muretseda nii enda kui ka teiste privaatsuse pärast. Loodud skaala põhines neljal faktoril - privaatsus kui õigus, mure enda informatsiooni privaatsuse pärast, privaatsusega seotud tõekspidamised ning mure teiste privaatsuse pärast. Samuti oli antud uuringu oluliseks osaks inimeste määramine kolme gruppi lähtuvalt nende privaatsuse orientatsioonist, mida mõõdeti loodud skaalaga. Esimeseks grupiks olid privaatsuse toetajad, kes suhtusid privaatsusesse kui õigusesse ning muretsesid ümbritsevate inimeste privaatsuse pärast. Uuringu tulemustest selgus, et privaatsuse toetajad kasutavad isikliku uudishimu rahuldamiseks ja teiste inimeste jälgimiseks vähe interneti ning sotsiaalmeediat, mistõttu ei riku nad ümbritsevate inimeste privaatsust. Teise grupi moodustasid privaatsuse individualistid, kes muretsesid pigem enda kui teiste privaatsuse pärast. Antud gruppi kuuluvad inimesed kasutavad sotsiaalmeediat rohkem teiste inimeste isikliku informatsiooni kogumiseks ning vähem enda isikliku informatsiooni avaldamiseks. Kolmanda grupi moodustasid inimesed, kes jäid privaatsuse osas ükskõikseks. Sellest tulenevalt ei pea nad võrreldes kahe eelmise grupiga oluliseks kaitsta enda privaatsust sotsiaalmeedia kasutamisel. Kuigi antud gruppi kuuluvad inimesed ei pea privaatsust esmatähtsaks, siis iseloomustab neid uudishimu ümbritsevate inimeste isiklike elude suhtes. Antud autorite uuring keskendus küll sotsiaalmeedia kasutamisele, kuid nende poolt loodud skaala põhjal on võimalik hinnata inimeste privaatsusega seotud hoiakuid ka teistes situatsioonides, mis pole alati seotud virtuaalse keskkonnaga.

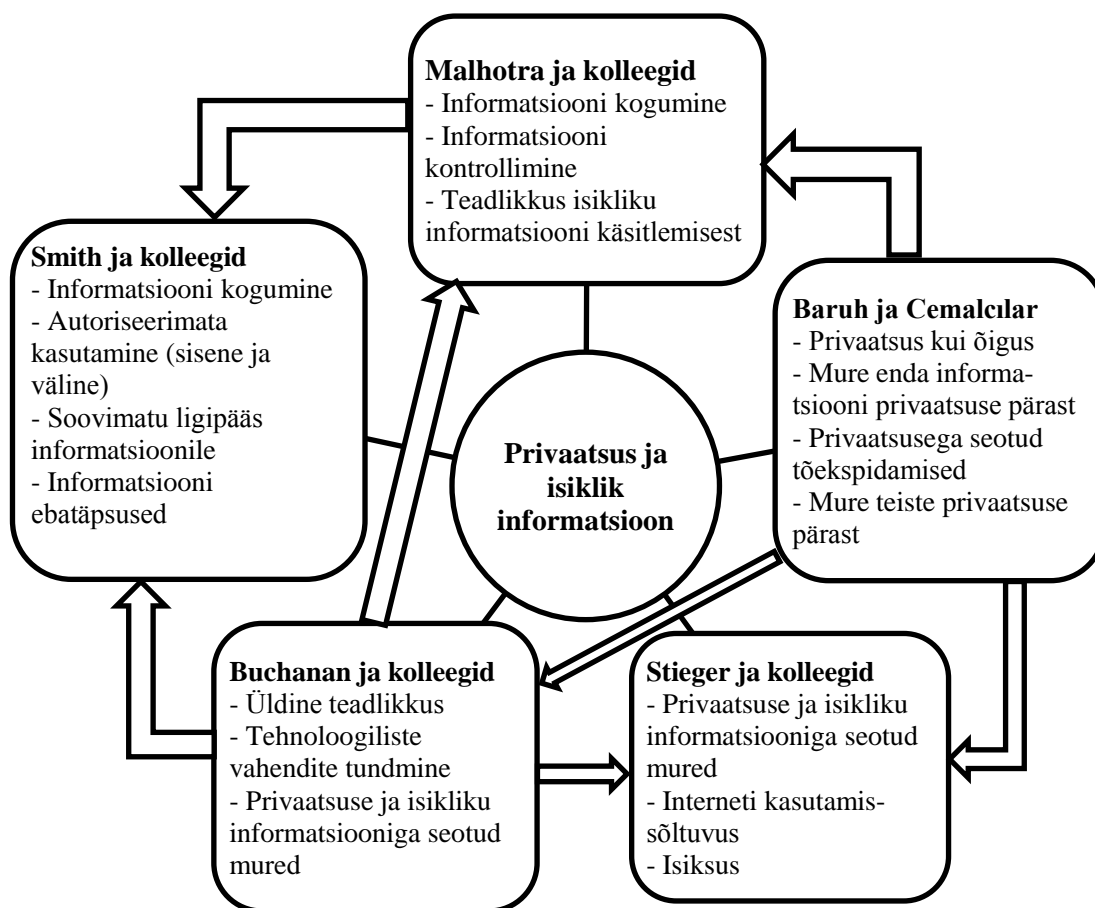
Interneti kasutajate peamisi muresid seoses informatsiooni privaatsusega on varasemalt uurinud ka Malhotra ja kolleegid (2004: 336, 340, 350), kelle uuringutes kasutatud küsimustikule toetusid oma skaala loomisel Baruh ja Cemalcılar. Eesmärgi saavutamiseks löid Malhotra ja kolleegid varasematele autoritele (sh Smith'le ja kolleegidele) tuginedes uue skaala, mille kaudu oleks võimalik kirjeldada inimeste suhtumist nende isikliku informatsiooni kogumisse ja kontrollimisse ning hinnata nende teadlikkust avaldatud isikliku informatsiooniga seotud toimingutest. Skaala valiidsuse

kontrollimiseks viisid autorid läbi kaks uuringut, mille tulemustest selgus, et inimesed peavad väga oluliseks isikliku informatsiooni kontrollimist, selle täpsust ning enda teavitamist isikliku informatsiooniga seotud toimingutest (näiteks andmete salvestamine mõne organisatsiooni andmebaasi). Malhotra ja kolleegid rõhutasid, et organisatsioonid peaksid rohkem arvestama inimeste õiguste ja soovidega seoses nende isikliku informatsiooniga, kuna see mõjutab olulisel määral väärtusliku informatsiooni kogumist ja inimeste privaatsuse rikkumise vältimist.

Baruh ja Cemalcılar kasutasid oma skaala loomisel ka Buchanan'i ja kolleegide (2007: 157-164) poolt loodud kolme skaala väiteid. Buchanan ja kolleegid keskendusid sarnaselt eespool mainitud autoritele interneti kasutamisega seotud privaatsuse orientatsioonidele ehk autorite eesmärk oli hinnata, kui oluliseks peavad inimesed oma privaatsuse kaitsmist ning millised on peamised privaatsusega seotud mured. Loodud kolmest skaalast kaks kirjeldasid inimese teadlikkust privaatsuse ja isikliku informatsiooni kaitsmisvõimalustest, mille alla kuuluvad ka tehnoloogilised vahendid. Eraldi skaala kaudu oli võimalik määratleda inimeste peamised mured seoses privaatsuse ja isikliku informatsiooniga. Skaalade sobivuse kontrollimiseks viisid autorid läbi uuringu, mille tulemustest selgus, et oma privaatsust edukalt kaitsevad vastajad muretsevad vähem privaatsuse rikkumise pärast. Olulist rolli privaatsuse turvalisuse juures mängis ka inimese oskus kasutada erinevaid tehnoloogilisi vahendeid, mis omakorda mõjutas interneti kasutamisega kaasnevate ohtude teadvustamist. Buchanan ja kolleegid jõudsid järeldusele, et privaatsust on võimalik kaitsta mitmel viisil- ohtude teadvustamine ja sellest tulenevalt isikliku informatsiooniga seotud toimingute kontrollimine (näiteks dokumentide hävitamine) ning tehnoloogiliste vahendite piisav tundmine ja kasutamisoskus (näiteks nuhktarkvara kontrollimine).

Privaatsuse väärtustamist sotsiaalmeedia kasutamisel on uurinud Stieger ja kolleegid (2013: 629, 631-633), kelle valimi moodustasid Facebooki kui ühe populaarseima sotsiaalmeedia kanali aktiivsed ja mitteaktiivsed kasutajad. Antud uuringu eesmärk oli välja tuua põhjuseid, miks inimesed loobuvad Facebooki kasutamisest ning millised on nende hoiakud seoses privaatsusega. Antud uurijad, erinevalt eespool mainitud autoritest, ei keskendunud skaala loomisele vaid esitasid vastajatele kolm küsimustikku. Esimene küsimustik koosnes Buchanan'i ja kolleegide privaatsuse ja isikliku

informatsiooniga seotud muresid mõõtvat skaalal. Teine küsimustik mõõtis interneti kasutamissõltuvust (Young 1998) ning kolmas küsimustik määras vastajate profiilid lähtuvalt nende isikuomadustest (Donnellan *et al.* 2006). Tulemuste analüüsimisel selgus, et Facebooki kasutamisest loobunud inimesed muretsevad olulisel määral oma privaatsuse pärast ning nad on enamasti interneti kasutamisest sõltuvuses. Facebooki kasutamisest loobumise põhjustena toodi välja isikliku informatsiooni ebapiisav turvalisus, liigne Facebookis aja veetmine ning seal eksisteerivate sõprade negatiivne mõju, rahulolematuse Facebooki üldise toimimisega ning muud põhjused, näiteks huvi kaotamine. Ka antud uuringus kasutatud küsimustik mängis olulist rolli Baruh ja Cemalcılar'i skaala loomisel. Joonisel 5 on kokkuvõtvalt välja toodud privaatsust ja isiklikku informatsiooni käsitlevate skaalade ülevaade ja omavahelised seosed.



Joonis 5. Privaatsust ja isiklikku informatsiooni käsitlevate skaalade ülevaade ja omavahelised seosed. Allikas: (Smith *et al.* 1996: 167-173, 185-187; Malhotra *et al.* 2004: 336, 340, 350; Baruh, Cemalcılar 2014: 165-170; Stieger *et al.* 2013: 629, 631-633; Buchanan *et al.* 2007: 157-164); autori koostatud

Käesolev magistritöö keskendub ka organisatsioonisisestele suhetele, sealhulgas isikliku informatsiooni avaldamisele antud suhetes. Carmon ja kolleegid (2013: 101-102, 108-110) viisid läbi uuringu, mille eesmärk oli kirjeldada perekonnaliikmetele ja kolleegidele avaldatava informatsiooni sisu erinevusi ning tööandjale isikliku informatsiooni avaldamise olulisust. Uuringu eesmärgi täitmiseks ei loonud autorid ise skaalat vaid kasutasid varasemate uurijate skaalasid, mis kirjeldasid vastajate privaatsuse orientatsioone (Serewicz, Canary 2008), perekonnasisest rahulolu (Carver, Jones 1992), töörahulolu (MacDonald, MacIntyre 1997) ning töö-eraeluvahelist tasakaalu säilitamist (Fisher-McAuley *et al.* 2003). Uuringu tulemustest selgus, et perekonnasiseselt võidakse jagada erineva sisuga informatsiooni. Näiteks õdede-vendadega jagatavat informatsiooni sageli vanematele ei avaldata ehk kontroll isikliku informatsiooni üle tekitab inimestes rahulolutunde ning aitab vältida konfliktide tekkimist perekonnaliikmete vahel. Sama kehtib organisatsioonisiseste suhete puhul. Kui inimene ei pea muretsema avaldatud informatsiooniga kaasnevate tagajärgede pärast, siis suudab ta luua oma kolleegidega sõbralikke ja positiivseid suhteid ning on tõenäolisemalt oma tööga rahul. Sarnasele järeldusele jõudis varasemalt oma uuringu käigus ka Muchinsky (1977: 592, 603) ehk tööga rahulolevad inimesed piiravad vähem oma suhtlust kolleegidega. Muchinsky kasutas oma uuringus organisatsioonilist kommunikatsiooni (Roberts, O'Reilly 1974), organisatsiooni kliimat (Litwin, Stringer 1968) ning töörahulolu (Smith *et al.* 1969) käsitlevaid varasemaid küsimustikke. Lisaks leidsid Carmon ja kolleegid, et isikliku informatsiooni avaldamine tööandjale aitab säilitada tasakaalu töö ja isikliku elu vahel. Kui inimene on teavitanud oma tööandjat perekonnaga seotud kohustustest, siis tunneb ta vähem ebamugavust olukordades, kus tuleb töölt puududa.

Privaatsuse olulisust töötajate omavahelises suhtluses on uurinud Haans ja kolleegid (2007: 93, 99-100), kes analüüsisid töötajate motivatsiooni hoiduda sotsiaalsest suhtlusest (vajadus privaatsuse järele) ning, vastupidiselt, soovi osaleda sotsiaalses suhtluses (vajadus suhtlemise järele). Autorid kasutasid uuringu läbiviimisel nii varasemaid kui ka enda poolt loodud skaalasid. Inimese soovitud ja saavutatud privaatsust mõõdeti Kaya ja Weber'i (2003) poolt loodud skaala kaudu ning spetsiifilisi privaatsusega seotud vajadusi (näiteks isolatsioon, anonüümsus) määratleti Pedersen'i (1988) skaala abil. Lisaks koostasid Haans ja kolleegid ise skaala, mis koosnes 25-st

tegevusest, mille kaudu on võimalik saavutada privaatsusega seotud eesmärgid. Haans'i ja kolleegide uuring keskendus peamiselt töötajate omavahelise suhtluse olulisusele töökeskkonnas ehk kontoris. Autorid jõudsid järeldusele, et näiteks avatud planeeringuga kontorid võimaldavad küll inimestel omavahel mugavamalt suhelda, kuid võivad hakata piirama inimeste võimalust privaatsusele. Uuringu tulemustest selgus, et kolleegidega töölauda jagavad vastajad tunnevad tugevamat vajadust privaatsuse järele. Inimesed, kes töötavad avatud planeeringuga kontoris tunnevad ühtaegu vajadust sotsialiseerumise ja privaatsuse järele ning mida rohkem veedab töötaja aega kontoris, seda rohkem tunneb ta vajadust privaatsuse järele.

Üheks huvitavaks näiteks on Sias'e ja kolleegide (2012: 253, 262-264, 267, 272-273) poolt läbiviidud uuring, mis keskendus kommunikatsioonikanalite mõjule töötajatevahelistes suhetes, kuna erinevad tehnoloogilised vahendid võivad mõjutada töötajate omavahelise suhtluse sagedust ja kvaliteeti. Uuringus paluti vastajatel valida erinevate kommunikatsioonikanalite hulgast variant, mida kasutatakse kõige sagedamini kolleegidega suhtlemisel. Samuti paluti määrata erinevate esitatud kommunikatsioonikanalite tähtsus tööalase sõpruse säilitamise eesmärgil. Kommunikatsiooni kvaliteedi leidmiseks kasutasid autorid Emmers-Sommers'i instrumenti (2004). Lisaks paluti vastajatel anda hinnang erinevatele faktoritele, mis on vastajate arvates mõjutanud nende tööalase sõpruse loomist. Antud juhul kasutasid autorid Sias'e ja kolleegide (2003) 28-osalist instrumenti. Tulemustest selgus, et töötajad peavad kõige kvaliteetsemaks suhtluskanaliks näost-näku suhtlust, mis on oluline ka positiivse töösuhte säilitamise seisukohalt ning madalama kvaliteediga on suhtlus, mis toimub läbi sotsiaalmeedia. Uuringust selgus ka, et töötajad, kes kasutavad suhtlemiseks elektroonilisi vahendeid, ei pea suhte säilitamise seisukohalt oluliseks isiksuste sobivust, kuna elektrooniliste vahendite kaudu suheldes pole töötajatel nagunii võimalik õppida üksteist lähemalt tundma. Lisaks jõudsid Sias ja kolleegid järeldusele, et töötaja vanus mõjutab suhtluskanalite eelistusi. Näiteks nooremad (alla 40 aastased) vastajad eelistavad oma kolleegidega suhelda just sotsiaalmeedia vahendusel, mistõttu peavad nad seda erinevalt vanematest vastajatest kvaliteetseks suhtluskanaliks.

Organisatsioonisiseste suhete mõju töötulemustele on uurinud Riordan ja Griffeth (1995: 141-142, 150-151) ning Nielsen ja kolleegid (2000: 628-631, 640-641). Mõlema

uuringu eesmärk oli hinnata positiivsete töösuhete (näiteks sõpruse) mõju töötulemustele. Riordan ja Griffeth kasutasid oma uuringus sõpruse loomise (Hackman, Lawler 1971) ja tööga seotuse instrumenti (Kanungo 1979). Organisatsioonilist pühendumust kirjeldati Mowday ja kolleegide (1979) küsimustiku abil ning töörahulolu Warr'i ja kolleegide (1979) skaala kaudu. Nielsen ja kolleegid koostasid aga oma uuringu läbiviimiseks skaala, mis koosnes varasemate uurijate töödele tuginedes vastaja psühholoogilise seisundi (Penner 1986) ja tööalaste sõprussuhete määramisel (Hackman, Lawler 1971). Mõlema uuringu tulemustest selgus, sõbralikud töösuhted mõjuvad positiivselt töörahulolule, töötajate efektiivsusele ning organisatsioonisestes tegevustes osalemisele. Näiteks stressirohketel ametikohtadel töötavad inimesed saavad sageli sõpruse kaudu kolleegidelt emotsionaalset tuge ning abi. Kui töötajad toetavad üksteist tööülesannete täitmisel, siis vähendab see nende soovi organisatsioonist lahkuda.

Kuna töösuhted võivad kvaliteedi osas varieeruda, siis uurisid Carmeli ja kolleegid (2009: 81-83, 90), millisel määral mõjutavad organisatsioonilist õppimist töösuhte kvaliteet ning emotsionaalne turvalisus. Organisatsiooniline õppimine on nii töötaja kui organisatsiooni seisukohalt oluline, kuna see peegeldab töötaja soovi ja võimet omandada pidevalt uut informatsiooni ning sooritada oma tööülesandeid võimalikult korrektselt ja läbimõeldult. Emotsionaalne turvalisus aga võimaldab töötajal tunda ennast mugavalt ning täita oma tööülesandeid pingevabalt. Autorid ei loonud uuringu eesmärgi saavutamiseks ise skaalat vaid kombineerisid varasemate uurijate skaalasid. Õppimist mõjutavat käitumist ning psühholoogilist turvalisust mõõdeti Edmondson'i (1999) skaala põhjal ja suhete kvaliteeti määراتi Dutton'i (2003) kontseptsiooni alusel. Carmeli ja kolleegid rõhutasid oma uuringus just kõrge kvaliteediga suhteid, millele on iseloomulikuks tugev emotsionaalne toetus ning intiimsema isikliku informatsiooni jagamine. Lisaks on kõrge kvaliteediga suhted vastupidavad erinevates pingelistes olukordades. Tulemustest selgus, et kõrge kvaliteediga töösuhete aluseks on emotsionaalne turvalisus ning seetõttu on antud suhetes olevad töötajad rohkem huvitatud tööalaselt kasuliku informatsiooni omandamisest ning töötulemuste parandamisest.

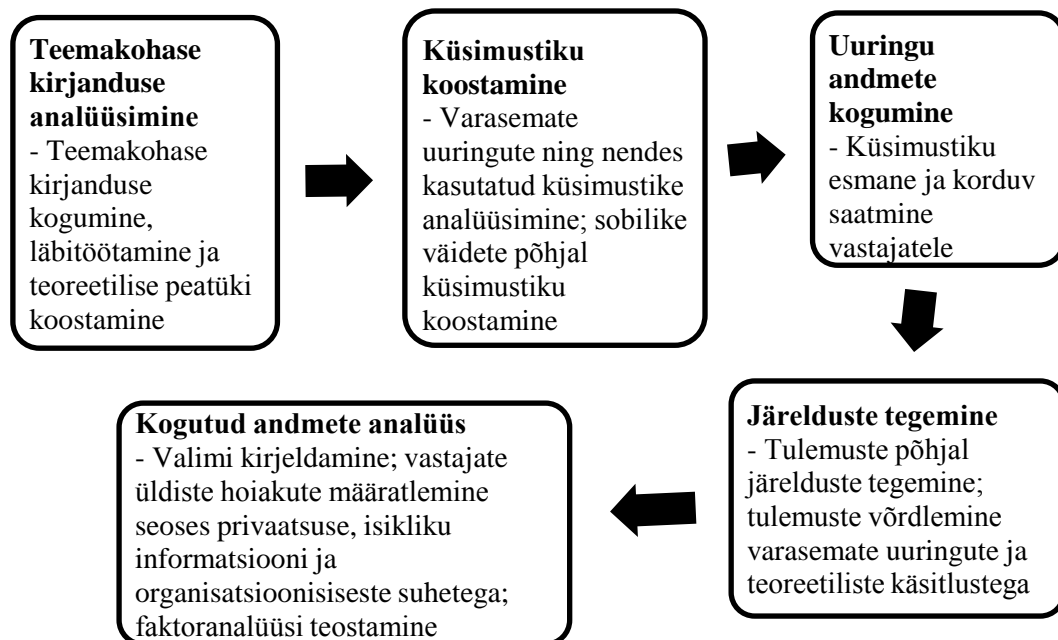
Käesoleva magistritööga sarnast uuringut pole praeguse hetkeni Eesti läbi viidud. Privaatsust eraldi on filosoofilises kontekstis uurinud oma teadusmagistritöös Katrin Laas-Mikko (2010). Tartu Ülikooli õigusteaduskonnas on valminud mitmed uurimistööd, mis käsitlevad privaatsust ja isiklikku informatsiooni juriidilises võtmes. Eraelu privaatsust on õiguslikust vaatepunktist uurinud Karina Lõhmus-Ein (2004). Isikuandmete kaitset on oma töös käsitlenud Diana Tamm (2014) ning isikuga seotud informatsiooni privaatsust Eneken Tikk (2004). Konkreetsemalt töötaja privaatsust on uurinud Kätlin Kolk (2009), Kirke Altrov (2012) ning Timo Tarkmees (2014). Viimase kahe autori puhul on tegemist Tallinna Ülikooli tudengitega. Käesoleva magistritööga kõige sarnasemat uurimisteemat on käsitlenud Merle Peeterson (2012), kes uuris töötaja privaatsust ja isikuandmete töötlemist töösuhtes. Töö on kirjutatud Tartu Ülikooli õigusteaduskonna all, millest tulenevalt uurib autor antud teemat just juriidilisest vaatepunktist lähtudes. Töösuhteid, täpsemalt juhi-töötaja suhet, on uurinud Darja Mürsepp (2014), kes kirjutas oma töö Tartu Ülikooli majandusteaduskonna raames.

Varasemate uuringute põhjal võib väita, et privaatsus ja isikliku informatsiooni avaldamine on aktuaalsed ning olulised uurimisteemad. Mitmed uurijad jõudsid järeldusele, et peamiseks viisiks vältida privaatsuse rikkumist ja negatiivsete tagajärgede tekkimist on säilitada kontroll isikliku informatsiooni üle, mis on oluline aspekt nii inimese eraelus kui töökohas. Vähemtähtsad pole ka organisatsioonisisised ehk töötajatevahelised suhted. Selleks, et omada positiivseid suhteid kolleegidega ning saada oma tööülesannete täitmisega hakkama, on oluline arendada töökaaslastega lähedasemaid suhteid, olla avatud uutele ideedele ja õppimisvõimalustele ning kontrollida isikliku informatsiooni avaldamist. Varasemate uuringute metodoloogilisi aluseid kirjeldades selgus, et teatud autorite (näiteks Smith ja kolleegid, Buchanan ja kolleegid) uuringud on aluseks nii mitmelegi hilisemale uuringule, sealhulgas käesoleva magistritöö raames läbiviidud uuringule.

2. PRIVAATSUSE, ISIKLIKU INFORMATSIOONI JA ORGANISATSIOONISISESTE SUHETE UURING

2.1 Uurimismetoodika ja valimi kirjeldus

Käesoleva magistritöö uuringu eesmärgiks oli tuua esile privaatsuse ja isikliku informatsiooni tõlgendused organisatsioonisisestes suhetes. Samuti soovis magistritöö autor saada ülevaate, millised on vastajate suhted oma kolleegide ja tööandjaga. Antud magistritöö on valminud erinevate etappide kaupa, alustades teemakohase kirjanduse läbitöötamisest ning analüüsimisest kuni läbiviidud uuringu tulemuste kirjeldamise ja järelduste tegemiseni. Joonisel 6 on esitatud magistritöö koostamise erinevad etapid alates kirjanduse analüüsimisest kuni järelduste tegemiseni.



Joonis 6. Magistritöö koostamise protsessid; autori koostatud

Magistritöö autor kasutas küsimustiku koostamisel varasemates uuringutes kasutatud küsimustike väited. Antud uuringute metodoloogiliste aluste, eesmärkide ja tulemustega on võimalik tutvuda alapeatükis 1.3. Kokku oli 26 väidet, millest 3 põhinesid privaatsusel, 11 isikliku informatsiooni avaldamisel ning 12 kirjeldasid suhteid kolleegidega. Magistritöö autor lisas küsimustikku ka viis avatud küsimust, mille puhul oli vastajatel võimalus kirjeldada, mida tähendab nende jaoks privaatsus ja isiklik informatsioon, millistel põhjustel ja olukorades nad avaldaksid või, vastupidi, ei avaldaks isiklikku informatsiooni oma tööandjale. Lisaks paluti vastajatel määrata, kas nad peavad vajalikuks avaldada isiklikku informatsiooni oma tööandjale ning millised on nende suhted oma tööandja ja kolleegidega. Küsimustiku viimane osa koosnes seitsmest küsimusest, mille kaudu oli võimalik koguda vastajate demograafilisi andmeid. Originaalküsimustikuga on võimalik tutvuda lisas 1.

Väited 2-8 kirjeldasid nii enda kui ka teiste privaatsuse väärtustamist, mida olid oma uuringus kasutanud Baruh ja Cemalcılar (2014). Antud uurijate küsimustik oli omakorda kombineeritud Buchanan ja kolleegide, Malhotra ja kolleegide ning Stieger ja kolleegide küsimustike põhjal (Buchanan *et al.* 2007, Malhotra *et al.* 2004, Stieger *et al.* 2013, viidatud Baruh, Cemalcılar 2014: 166 vahendusel). Väited jagunesid kahte gruppi- mure enda privaatsuse pärast (väited 5-8) ning mure teiste privaatsuse pärast (väited 2-4).

Lisaks soovis magistritöö autor näha, kuidas suhtuvad vastajad tööandjapoolsesse isikliku informatsiooni kogumisse, kasutamisse ja ligipääsu kontrollimisse (väited 10-16). Kasutatud väited pärinevad Smith'i ja kolleegide (1996) poolt loodud skaalalt, millega saab täpsemalt tutvuda alapeatükis 1.3.

Vastajate tööalaseid suhteid kirjeldasid väited 21-34, millest väited 21 ja 22 olid autori enda koostatud. Magistritöö autor kasutas tööalaste suhete kirjeldamiseks kahte allikat. Esimeseks oli Nielsen'i ja kolleegide (2000) koostatud skaala, mille kaudu sooviti kirjeldada tööalaste suhete loomise võimalusi ja sõprussuhete esinemist organisatsioonis. Teiseks allikaks oli Carmeli ja kolleegide (2009) uuring, mille käigus selgitati välja, kas töösuhete kvaliteet ja psühholoogiline turvalisus omavad mõju organisatsioonilisele õppimisele. Oluline on märkida, et Carmeli ja kolleegid olid oma

küsimustikus kasutanud omakorda Edmondson'i skaalat ning sealt üle võtnud mitmed väited (Edmondson 1999).

Teemakohase kirjanduse analüüsimisel jõudis magistritöö autor järeldusele, et varasemalt pole läbi viidud uuringut, milles kasutatud küsimustiku abil saaks täita antud magistritöö eesmärgi. Küsimustiku koostamisel kasutatud varasemad uuringud tundusid magistritöö autori jaoks kõige huvitavamad ning teemakohasemad. Kuigi privaatsuse ja isikliku informatsiooni tähtsust inimese eraelus on eelnevalt palju uuritud, on magistritöö autor seisukohal, et antud uurimistemasid võiks rohkem kombineerida organisatsioonisiseste suhetega, mis pakuks mõtteainet nii organisatsioonidele kui ka hetkel töötavatele või tööturule alles sisenevatele inimestele.

Käesolevas magistritöös oli kõikidele väidetele pakutud 4 vastusevarianti ehk magistritöö autor kasutas Likerti 4-punktilist skaalat, milles vastused esinesid vahemikus ühest (nõustun täielikult) neljani (ei nõustu üldse). Küsimustikust puudus vastusevariant "ei oska vastata", kuna antud juhul poleks võimalik hinnata vastaja arvamust. Küsimustiku koostamisel rakendas magistritöö autor edasi-tagasi tõlkimist ehk peale väidete eesti keelde tõlkimist saadeti tõlgitud versioon inglise filoloogile, kes omakorda tõlkis küsimused uuesti inglise keelde. Seejärel võrdles magistritöö autor võimalike erinevuste kõrvaldamise eesmärgil inglise keelde tõlgitud väidete identsust originaalväidetega. Enne küsimustiku avaldamist paluti kahel neutraalsel isikul vaadata küsimustikku ning anda hinnang, kas kõik on arusaadav. Antud toimingud võimaldasid veenduda, et väited on korrektselt tõlgitud ning küsimustik vastajatele arusaadav.

Käesoleva magistritöö aluseks olev uuring viidi läbi hetkel töötavate inimeste seas. Magistritöö autori eesmärk polnud uurida konkreetse ettevõtte töötajaid vaid uuringu läbiviimisel kasutati juhuvalimi meetodit, et saavutada võimalikult mitmekesine vastajaskond. Google Docs keskkonnas koostatud küsimustikku levitas magistritöö autor 2015. aasta märtsikuus oma tuttavate seas ning sotsiaalmeedia kaudu. Uuringus osales kokku 103 vastajat, kelle demograafilised andmed on esitatud tabelis 3. Naissoost vastajaid oli kokku 67 (65%) ning meessoost mõnevõrra vähem ehk 36 vastajat (35%). 99% vastajatest olid eesti ning 1% vene rahvusest. Kõige rohkem esines vastajaid vanusevahemikus 31-40 aastat. Ametipositsiooni ja haridustaseme osas oli vastajate arv kõrgeim spetsialistide ja kõrgharidusega inimeste seas. Valdav enamus vastajatest

töötavad hetkel tertsiaarsektoris ning umbes pooled vastajatest on oma praeguses organisatsioonis töötanud 1-5 aastat. Vastuste analüüsimise tulemusena selgus, et üks vastaja oli jätnud märkimata oma haridustaseme ning üks vastaja oma organisatsiooni tegevusvaldkonna. Demograafiliste andmete analüüsimisel koostas magistritöö autor kokkuvõtliku tabeli (tabel 3), kus on esitatud vastajate demograafilised andmed lähtuvalt nende vanusest, haridustasemest, ametipositsioonist, organisatsioonis töötatud ajast ja tegevusvaldkonnast

Tabel 3. Vastajate demograafilised andmed

Demograafiline tunnus	Vastanute arv	Vastanute osakaal (%)
VANUS		
18-30 aastat	30	29,1
31-40 aastat	38	36,9
41-50 aastat	19	18,5
51-60 aastat	13	12,6
Üle 60 aasta	3	2,9
HARIDUSTASE		
Põhiharidus	1	1
Keskharidus	20	19,4
Keskeriharidus	22	21,4
Rakenduslik kõrgharidus	9	8,7
Kõrgharidus	50	48,5
AMETIPOSITSIOON		
Juht	13	12,7
Spetsialist	64	62,1
Klienditeenindaja	17	16,5
Lihttööline	6	5,8
Muu	3	2,9
ORGANISATSIOONI TEGEVUSVALDKOND		
Primaarsektor	6	5,8
Sekundaarsektor	16	15,5
Tertsiaarsektor	80	77,7
ORGANISATSIOONIS TÖÖTATUD AEG		
Alla 1 aasta	9	8,7
1-5 aastat	42	40,8
5-10 aastat	31	30,1
10-15 aastat	10	9,7
Üle 15 aasta	11	10,7
KOKKU	103	100

Allikas: autori koostatud

Kahe demograafilise tunnuse puhul on hiljem lähtuvalt vastajate arvust teostatud vastajate gruppide koondamist. Kolm vastajat märksid oma vanuseks üle 60 aasta ning 13 vastajat vahemiku 50-60 aastat. Sellest tulenevalt koondas autor antud vanusevahemikud kokku ning andis neile nimetuse „üle 50 aasta“. Sama teostati ka organisatsioonis töötatud aja suhtes. Alla 1 aasta organisatsioonis töötanud inimeste vastused (9 vastust) liideti tööstaažiga „1-5 aastat“ ning lõppnimetuseks määrati organisatsioonis töötatud ajaks „kuni 5 aastat“. Vastajad, kes märkisid organisatsioonis töötatud ajaks 10-15 aastat (10 vastust) ja üle 15 aasta (11 vastust) koondati „üle 10 aasta“ ühisnimetaja alla. Oluline on märkida, et küsimusele „*Milline on Teie suhe oma tööandjaga*“ laekus kokku 102 vastust (koguvalim 103 vastajat), kuna üks vastaja oli märkinud ennast tööandjaks, mistõttu ei saanud ta antud küsimusele vastata.

Küsimustikus oli esitatud viis avatud küsimust, mille eesmärgiks oli võrrelda vastajate privaatsuse ja isikliku informatsiooni määratlusi, isikliku informatsiooni avaldamist või varjamist mõjutavaid põhjuseid ning avaldatava informatsiooni sisu. Kogutud vastused on lähtuvalt nende sisust liigitatud erinevatesse gruppidesse, et neid oleks hiljem kergem analüüsida (lisad 2, 3, 4, 5, 6). Samas juhib magistritöö autor tähelepanu sellele, et nii mitmedki vastused oleksid sobinud näiteks kahte või enamasse gruppi. Avatud küsimuste puhul oli positiivseks üllatuseks kõrge vastuste arv, mis oli üle keskmise. Küsimusele „*Privaatsust on võimalik tõlgendada erinevalt, mistõttu palun Teil kirjeldada lühidalt, mida tähendab Teie jaoks privaatsus*“ laekus kokku 84 vastust (81,6% vastanutest), küsimusele „*Tooge palun välja põhjus/põhjused, miks Te ei avaldaks oma isiklikku informatsiooni tööandjale/kolleegidele*“ 86 vastust (83,5% vastanutest). Küsimustele „*Palun kirjeldage lühidalt, mida tähendab Teie jaoks isiklik informatsioon*“ ja „*Tooge palun välja põhjus/põhjused, millisel juhul avaldaksite isiklikku informatsiooni tööandjale/kolleegidele*“ laekus mõlemal juhul kokku 89 vastust (86,4%) ning küsimusele „*Millist isiklikku informatsiooni olete valmis avaldama oma tööandjale/kolleegidele?*“ vastas kokku 92 inimest (89,3%). Antud vastuseid analüüsis magistritöö autor kvalitatiivset meetodit kasutades ehk grupeeris vastused ning võrdles inimeste kirjapandud mõtteid omavahel.

Magistritöö autor teostas küsimustikus esitatud väidete põhjal faktoranalüüsi, milleks on kasutatud SPSS Statistics 17.0 andmeanalüüsi programmi ning varimax meetodit.

Faktoranalüüsi eesmärgiks oli leida omavahel kokkusobivad tunnused, nende põhjal võimalikult erinevate faktorite välja selgitamine ning vastajate keskmiste hinnangute leidmine antud faktoritele. Saadud faktorite põhjal teostas magistritöö autor korrelatsioonanalüüsi ning kasutas ka ANOVA meetodit. Lõplike faktorite usaldusväärsuse kontrollimiseks on välja arvatud kõikide faktorite reliaabsuskoefitsendid ehk Cronbachi alfad ning KMO (Kaiser-Myer-Olkin) ja Bartlett test.

Tabel 4. Faktoranalüüsi kokkuvõte

Faktoranalüüsi tunnused	Küsimustik
Vastajate arv	103
Esialgne arv väiteid	26
KMO	0,664
Bartlett`s test	p=0.000
Faktorite arv	5
Väidete arv faktorites	Faktor 1: 4 väidet Faktor 2: 3 väidet Faktor 3: 3 väidet Faktor 4: 3 väidet Faktor 5: 2 väidet
Faktorite Cronbachi alfa	Faktor 1: 0.83 Faktor 2: 0.73 Faktor 3: 0.73 Faktor 4: 0.59 Faktor 5: 0.77

Allikas: autori koostatud

Magistritöö autor leidis, et kõige parem oli 5-faktoriline lahendus (kokku 15 väidet). Lõplike väidete sobivust faktoranalüüsi teostamiseks kontrollis magistritöö autor KMO (Kaiser-Myer-Olkin) meetodi kaudu ning sai väärtuseks 0,664, mida võib lugeda rahuldavaks tulemuseks. Samuti olid kõikide väidete kommunaliteedid kõrgemad kui 0,4. Kuigi igas faktoris on peaaegu võrdne arv väiteid, siis faktorisse 5 jäid erinevate variantide proovimise käigus siiski ainult 2 väidet. Faktorite reliaabsuskoefitsendid olid üldjoontes kõrged. Kolmel faktoril jäid reliaabsuskoefitsendid vahemikku 0,7-0,8, mida võib lugeda aktsepteeritavaks tulemuseks. Ühe faktori puhul oli koefitsent 0,83, mida nimetatakse heaks. Mõnevõrra nõrgema tulemuse (0,59) sai faktor 4, mille reliaabsuskoefitsent on kehv ning antud faktori analüüsimisel tuleks olla ettevaatlik.

Tabel 5. Väidete jagunemine faktoritesse ning laadungid

Väite nr.	Väited ↓	Faktorid/laadungid →	F1	F2	F3	F4	F5
F1 TÖÖSUHE							
30	Tunnen, et meeldin oma töökaaslastele		.740	.047	.090	-.065	-.135
31	Tunnen, et üritame töökaaslastega omavahel arendada toetavaid suhteid		.836	-.078	-.136	.019	-.062
32	Tunnen, et mu töökaaslased mõistavad mind		.822	.091	-.227	-.012	.086
33	Tajun enda ja oma töökaaslaste vahel empaatiat		.823	-.044	-.080	.025	.012
F2 PRIVAATSUS							
2	Väärtustan teiste inimeste privaatsust sama palju kui enda privaatsust		.193	.834	-.058	.176	-.039
3	Annan endast alati parima, et mitte rikkuda teiste inimeste privaatsust		-.011	.799	-.081	.202	-.039
4	Teiste inimeste privaatsuse austamine peaks olema inimestevahelistes suhetes esmatähtis		-.203	.736	.020	-.061	.312
F3 ISIKLIKU INFORMATSIOONI AVALDAMINE							
6	Muretsen, et mind ümbritsevad inimesed teavad minust liiga palju		-.085	.263	.713	-.132	.202
7	Muretsen tagajärgede pärast, mis kaasnevad isikliku informatsiooni jagamisega		-.029	-.123	.789	.129	.094
8	Muretsen, et võin tahtmatult jagada oma isiklikku informatsiooni rohkemate inimestega, kui seda esialgu plaanisin		-.187	-.204	.817	-.007	.005
F4 LIGIPÄÄS ISIKLIKULE INFORMATSIOONILE							
12	Tööandja ei tohiks mitte mingil juhul kasutada töötaja isiklikku informatsiooni ilma tema nõusolekuta		.140	.125	.081	.635	.118
14	Tööandja peaks tagama selle, et autoriseerimata isikud ei omaks ligipääsu töötajate isiklikule informatsioonile		-.011	.264	-.006	.782	.094
15	Töötajate isiklikku informatsiooni sisaldavad andmebaasid peaksid olema olemata selle kulukusest kaitstud autoriseerimata ligipääsu eest		-.182	-.068	-.063	.788	-.087
F5 SUHTUMINE ISIKLIKU INFORMATSIOONI KOGUMISSE							
10	Mind tavaliselt häirib, kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni		-.155	-.003	.190	.065	.844
11	Kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni, siis kaalun hoolikalt enne selle info avaldamist		.070	.118	.061	.064	.904

Allikas: autori koostatud.

Tabelis 5 esitatud 5 faktori põhjal võib väita, et iga faktor kirjeldab erinevaid tunnuseid. Järgnevalt annab magistritöö autor lühikese ülevaate faktorite eesmärkidest ning sisust.

Faktor 1 ehk töösuhe (F1)- eesmärgiks on kirjeldada, kuidas hindavad vastajad oma suhteid kolleegidega. Antud faktor iseloomustab töösuhte emotsionaalset poolt ehk üksteise mõistmist ja toetamist. Lisaks saab töösuhte faktori kaudu määrata, kas vastajad tajuvad enda ja kolleegide vahel meeldimist ja empaatiat.

Faktor 2 ehk privaatsus (F2)- eesmärgiks on hinnata vastajate suhtumist seoses enda ja teiste inimeste privaatsuse väärtustamisega. Olukorras, kus inimene soovib, et tema privaatsust austatakse, võiks ta ühtlasi aktsepteerida teiste inimeste soove seoses privaatsusega. Privaatsust mõõtvu faktori kaudu on võimalik määratleda ka seda, kas vastajad peavad privaatsuse väärtustamist inimestevahelistes suhetes esmatähtsaks.

Faktor 3 ehk isikliku informatsiooni avaldamine (F3)- võimaldab analüüsida vastajate suhtumist seoses isikliku informatsiooni avaldamisega. Antud faktori eesmärgiks on kindlaks määrata, kas vastajad tunnevad muret, et neid ümbritsevad inimesed teavad neist liiga palju. Lisaks käsitleb kõnealune faktor muresid seoses liigse isikliku informatsiooni avaldamise ning sellega kaasnevate tagajärgede pärast.

Faktor 4 ehk ligipääs isiklikule informatsioonile (F4)- kirjeldab vastajate suhtumist seoses tööandjale avaldatud isikliku informatsiooni kasutamise ning turvalisuse tagamisega. Kui töötajad avaldavad tööandjale isiklikku informatsiooni, siis eeldatakse, et avaldatud informatsioon jääb konfidentsiaalseks ehk ainult töötaja ja tööandja vahele. Seetõttu hindab antud faktor seda, kas vastajad pooldavad töötajate isikliku informatsiooni avaldamist teistele organisatsioonidele ilma nende nõusolekuta ning kui oluline on vastajate jaoks, et isiklikku informatsiooni sisaldavad andmebaasid on kaitstud autoriseerimata ligipääsu eest.

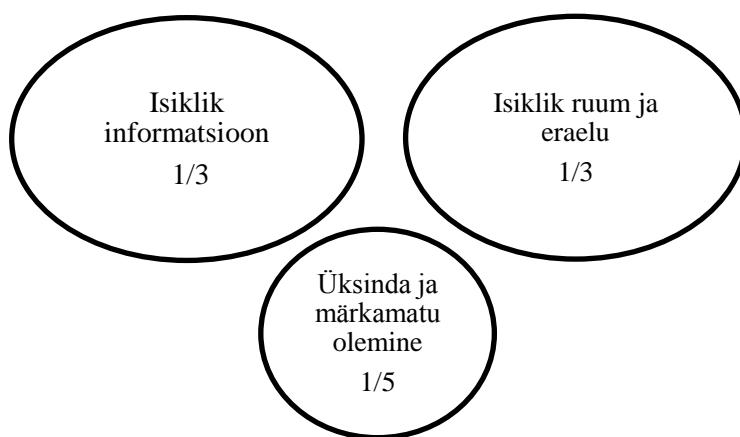
Faktor 5 ehk suhtumine isikliku informatsiooni kogumisse (F5)- kirjeldab vastajate suhtumist seoses isikliku informatsiooni avaldamisega tööandjale ning valmisolekut isiklikku informatsiooni avaldama.

Magistritöö autor soovis näha, kas faktorite vahel esineb seoseid ehk viis läbi korrelatsioonanalüüsi, mille puhul on kasutatud Pearson'i korrelatsioonikordajat. Saadud tulemused on esitatud joonisel 10. Antud korrelatsioonikordaja (r) hindamisel on kasutatud absoluutväärtuste vahemikke, mille kohaselt vahemik 0,7-1,0 näitab

tugevat seost, vahemik 0,3-0,7 keskmist seost ning 0-0,3 nõrka seost (Dancey 2011: 176).

2.2. Uuringu tulemuste analüüs

Vastajatel paluti selgitada, mida tähendab nende jaoks privaatsus. Vastuste põhjal selgus (joonis 7), et veidi rohkem kui kolmandik vastajatest seostavad privaatsust isikliku informatsiooniga. Umbes kolmandik vastajatest tõid privaatsuse kirjeldamise puhul välja nende eraeluga seonduva ning isikliku ruumi eksisteerimise. Viiendik vastajatest leidsid aga, et privaatsus tähendab nende jaoks eelkõige võimalust olla üksinda ja märkamatu.



Joonis 7. Vastajate peamised privaatsuse komponendid; autori koostatud

Isikliku informatsiooni puhul leidsid mitmed vastajad, et privaatsus on seotud sellega, kui palju isiklikku informatsiooni enda kohta avaldatakse. Peamiselt leiti, et informatsiooni omanikul on õigus ja võimalus valida, millist informatsiooni ta soovib avaldada. Mõnevõrra rohkem vastajaid seostasid privaatsust isikliku informatsiooni varjamisega. Vastuste põhjal selgus, et isiklikuks informatsiooniks peetakse peamiselt perekonna ja tervisega seotud informatsiooni, mida soovitakse kõrvaliste isikute eest varjata.

„Privaatus – isiklik info, mis ei ole teistele kättesaadav (ainult valitud inimestele). Näiteks isikuandmed on privaatsed või konfidentsiaalsed sõnumid, pidid jms.“ (naine, vanus 18-30 aastat, klienditeenindaja)

Kolmandik vastajatest leidsid, et privaatsuse kaudu on inimesel võimalus kontrollida ja varjata oma eraelu ning omada isiklikku ruumi, mis võib olla nii füüsiline kui ka metafooriline. Vastajad leidsid, et ümbritsevad inimesed ei tohiks nuhkida kellegi eraelus ning jagada informatsiooni ilma omaniku nõusolekuta. Samuti leiti, et inimesel peaks olema võimalus nii füüsilises kui metafoorilises mõttes isiklikuks ruumiks, kuhu teised inimesed ligi ei pääse.

„Privaatsus on isiklik "ruum", mida soovin ise kontrollida. Selle "ruumi" moodustavad minu tunded, mõtted, emotsioonid jne. Minu isiklik elu.“ (naine, vanus 41-50 aastat, lihttööline)

Mõnevõrra vähem vastajaid kirjeldasid privaatsust läbi üksinda ja märkamatu olemise. Mitmed vastajad rõhutasid võimalust olla vaba ümbritsevate inimeste jälgimisest ning seeläbi ka mõjutamisest, survestamisest ja kontrollimisest. Kui inimene saab olla üksinda, siis on tal võimalus teha iseseisvalt toiminguid, millest ei peaks ümbritsevad inimesed teadlikud olema.

„Võimalus langetada oma otsuseid ja tegeleda oma asjadega iseseisvalt ilma teiste inimeste survestamiseta ja vajaduseta hoolitseda teisi inimesi puudutavaid tagajärjede eest.“ (naine, vanus 31-40 aastat, spetsialist)

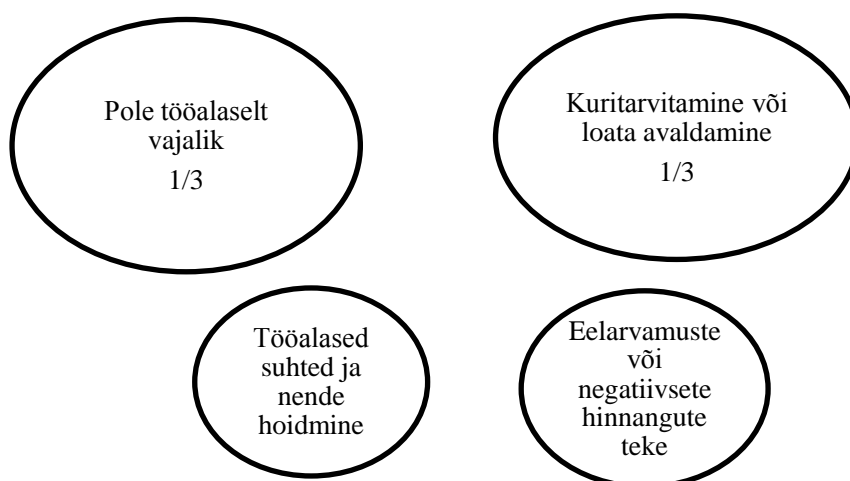
Vastajatel paluti määratleda, mida tähendab nende jaoks isiklik informatsioon. Veidi üle kolmandiku vastajatest peavad isiklikuks informatsiooni, mis on seotud inimese perekonna, tervisliku seisundi ja majandusliku olukorraga. Tervislikku seisundit kirjeldavateks andmeteks võivad olla erinevad haigused või ravimid, mida inimene tarvitab. Majanduslikku olukorda peegeldavateks andmeteks nimetasid vastajad inimese sissetulekut või finantsilisi toiminguid.

„Eelkõige informatsioon, mis puudutab mu eraelu (isikuandmed, perekonnaga seotud asjad, tervist puudutavad asjad), aga teatud määral ka tööeluga seotud informatsioon (palk jne).“ (naine, vanus 18-30 aastat, spetsialist)

Vähesed vastajad leidsid, et isiklikuks informatsiooniks on eraelu puudutav informatsioon. Täpsemalt toodi välja eraelus eksisteerivad probleemid, käitumisharjumused ning töövälised tegevused. Võrdlemisi vähe pakuti isiklikuks informatsiooniks inimestevahelisi suhteid ja spetsiifilisi andmeid (mõlemal juhul vastuseid alla 10). Viimaste andmete alla võivad vastajate hinnangul kuuluda näiteks erinevad paroolid, tähtpäevad, kontaktandmed, internetis tehtavate toimingute ajalugu ning haridus- ja töökogemus.

„See on kogum inimese olulisematest eraelulistest faktidest ja sündmustest, mille jagamine teistega on inimese ja ainult tema otsustada ning mille väärkasutamine võib kahjustada inimese mainet, heaolu, tööalast tegevust ning suhteid teiste inimestega.“
(mees, vanus 41-50 aastat, spetsialist)

Uuringus osalenud vastajatel paluti välja tuua põhjuseid, miks nad ei avaldaks isiklikku informatsiooni oma tööandjale ja kolleegidele. Kolmandik vastajatest ei avaldaks isiklikku informatsiooni oma tööandjale ja kolleegidele, kui see pole tööalaselt vajalik. Sama kehtib ka olukorras, kus avaldamisega kaasneksid isikliku informatsiooni kuritarvitamine või informatsiooni omaniku loata avaldamine. Vähesed vastajad tõid mitteavaldamise põhjustena välja eelarvamuste või negatiivsete hinnangute tekkimise. Mõnevõrra vähem mõjutavad inimese mitteavaldamist tööalased suhted ning nende hoidmine.



Joonis 8. Tööandjale ja kolleegidele isikliku informatsiooni mitteavaldamise peamised põhjused; autori koostatud

Kõige enam leiti, et isiklikku informatsiooni ei peaks tööandjale ja kolleegidele avaldama, kui see pole tööalaselt vajalik. Vastuste põhjal selgus, et mitmed vastajad eelistavad hoida oma töö ja eraelu lahus ehk eraelus toimuv ei puuduta enamasti tööandjat või kolleege. Kui inimese isiklik informatsioon pole seotud tema tööülesannete täitmisega ning on teada, et tööandja soovib oma töötajate isiklikku informatsiooni koguda hoopis teistel eesmärkidel, siis eelistavad vastajad isiklikku informatsiooni mitte avaldada.

„Jagan isiklikku informatsiooni inimestega keda ma tunnen ning usaldan. Tööandja puhul ei saa öelda, et on tegemist inimesega/inimestega keda usaldaksin. Saan aru, et teatud teavet nad peavad oma töötajate kohta teadma, kuid mitte rohkem kui lepingu vormistamiseks vaja on. Kolleegide puhul on asi kahetine - on kolleege keda ma usaldan ning kellele endast räägin; on kolleege keda ei usalda ja kellele ei räägi. Kui tööandjaks oleks keegi keda usaldan, siis arvan siiski, et tööandja ja töötaja vahelisel suhtel on piirid ning on teatud asjad mida tööandjale ei tohiks/ei peaks rääkima.“
(naine, vanus 31-40 aastat, klienditeenindaja)

Vastuste põhjal selgus, et üheks mitteavaldamise põhjuseks võib olla ka teadmine, et avaldatud informatsiooni võidakse kuritarvitada või loata avaldada. Kuritarvitamise puhul rõhutati just negatiivseid tagajärgi, milleks võib olla avaldatud isikliku informatsiooni kasutamine tulevikus töötaja vastu. Mida vähem avaldatakse tööandjale isiklikku informatsiooni, seda väiksem on tõenäosus, et tööandja võib tulevikus isiklikku informatsiooni kasutada mõjutusvahendina. Lisaks toodi välja isikliku informatsiooni loata avaldamine ehk levitamine kolmandatele osapooltele, kelle hulka võivad kuuluda nii välised organisatsioonid kui ka teised töötajad.

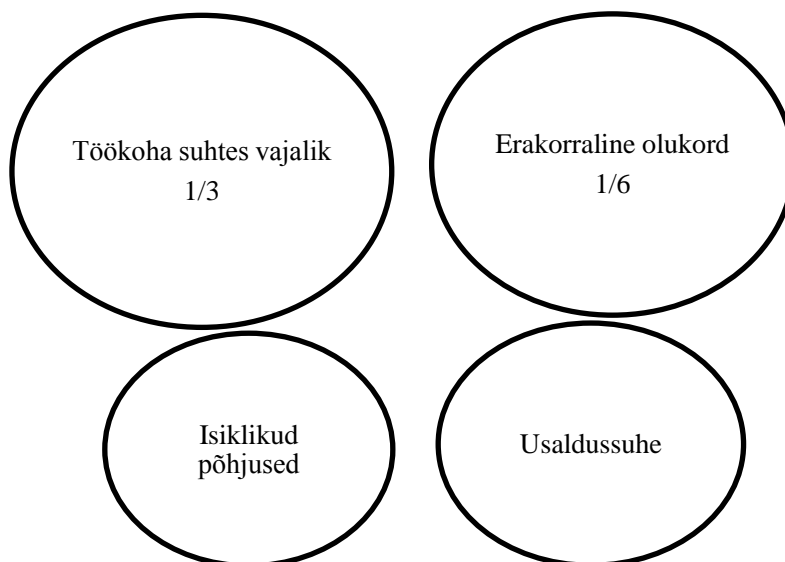
„Kui ma ei tunne oma kolleege ja tööandjat piisavalt hästi, siis ma olen isikliku informatsiooni avaldamisega väga ettevaatlik. Kui keegi on minu usaldust varasemalt kuritarvitanud, siis ma sellele inimesel isiklikku informatsiooni rohkem ei avalda.“
(mees, vanus 31-40 aastat, spetsialist)

Isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjuseks võib olla ka teadmine, et avaldamisega kaasneb eelarvamuste või negatiivsete hinnangute tekkimine. Kuna inimene võib tööl ja oma eraelus käituda väga erinevalt, siis tõid mitmed vastajad välja

selle, et töö juures võiks inimest hinnata eelkõige tema professionaalsete oskuste põhjal. Sellest tulenevalt eelistatakse sageli isiklikku informatsiooni varjata, et vältida hinnangute tekkimist inimese eraelu põhjal, mis võib tulevikus hakata segama tema tööalaseid suhteid. Just konkreetselt tööalaseid suhteid ja nende hoidmist tõid vähesed vastajad välja mitteavaldamise põhjustena. Mõnikord on kasulikum hoida isiklik informatsioon ainult enda teada, et mitte rikkuda toimivaid professionaalseid suhteid tööandja ja kolleegidega.

„Inimesed ja nende isiksused on erinevad. Ei taha sattuda teiste jututeemaks tagaselja. Ei taha, et minust kujuneksid hinnangud selle põhjal, mida väljaspool tööaega teen või milline on minu elu väljaspool tööd. Töökohal on tähtis vaid tööalane käitumine ja oskused.“ (naine, vanus 31-40 aastat, klienditeenindaja)

Vastajatel paluti välja tuua ka tööandjale ja kolleegidele isikliku informatsiooni avaldamise põhjused. Kolmandik vastajatest leidsid, et avaldaksid isiklikku informatsiooni, kui see on töökoha suhtes vajalik. Kuuendik vastajatest aga avaldaksid isiklikku informatsiooni, kui mõni erakorraline olukord nõuaks seda. Mõnevõrra vähem vastajaid tõid avaldamise põhjustena välja organisatsioonis eksisteerivad usaldussuhted ning isiklikud põhjused.



Joonis 9. Tööandjale ja kolleegidele isikliku informatsiooni avaldamise peamised põhjused; autori koostatud

Kõige enam mainiti avaldamise põhjustena olukordasid, kus isikliku informatsiooni avaldamine tööandjale ja kolleegidele on töökoha suhtes vajalik. Mitmed vastajad tõid välja, et avaldaksid isiklikku informatsiooni tööandjale, kui see on vajalik üldiseks töökorralduseks (näiteks pangakontonumber) ja töökohustuste täitmiseks. Samas toodi avaldamise põhjusena välja ka teadmine, et tööandjale isikliku informatsiooni avaldamine võib mõjuda positiivselt tema otsuste langetamisele, näiteks ametikõrgenduse kaalumisele.

„Koheselt ei oskagi põhjust välja tuua, oleneb milleks info tööandjale vajalik on. Näiteks võib teatud info edasi anda, kui tehakse ettevõttesisene uus tööpakkumine teisele ametikohale (kui uus juht soovib teatud infot minu kohta). Teavitada kolleegidest haigeks jäämise kohta, kui töölt puudun (ainult üldiselt, mitte detailselt, mis haigus jms).“ (naine, vanus 18-30 aastat, klienditeenindaja)

Isikliku informatsiooni avaldamine tööandjale ja kolleegidele võib muutuda möödapääsmatuks, kui inimene puutub kokku mõne erakorralise olukorraga. Sellest tulenevalt võib olla vajalik võtta töölt näiteks vaba päev või on vaja selgitada tööandjale ja kolleegidele oma tavapärasest teistsugust käitumist. Mitmed vastajad leidsid, et erakorraliste olukordade puhul on isikliku informatsiooni avaldamine oluline juba seetõttu, et oleks võimalik tööülesandeid ja -korraldust planeerida.

Inimene võib soovida isiklikku informatsiooni avaldada ka olukorras, kus tema töökohustuste täitmine või tööl viibimine on raskendatud. Vastajad tõid antud olukordade puhul näidetena välja tervislikud ja perekondlikud põhjused või tekkinud meeleolumuutused, mis võivad hakata suhteid kolleegidega mõjutama. Samas selgus vastuste põhjal, et avaldamise põhjus ei pea alati olema tingitud negatiivsetest teguritest vaid inimene võib soovida isiklikku informatsiooni avaldada ka positiivsete töösuhete loomise eesmärgil. Kui inimene tunneb, et saab mõnda konkreetset töökaaslast usaldada ning näeb antud suhtel tulevikku, siis avaldab ta meelsamini antud inimesele isiklikku informatsiooni.

Lisaks avaldamise põhjustele palus magistritöö autor vastajatel täpsustada, millist isiklikku informatsiooni nad oma tööandjale ja kolleegidele avaldaksid. Kõige enam, umbes viiendik vastajatest, avaldataksid perekonnaga seotud informatsiooni, mille all

peeti täpsemalt silmas perekonnaseisu ning lastega seonduvat. Mõnevõrra vähem vastajaid avaldaksid informatsiooni, mis puudutab nende hariduslikku, majanduslikku ja tervislikku olukorda. Samaväärne arv vastajaid avaldaksid tööandjale ja kolleegidele spetsiifilisi andmeid, mille alla kuuluvad näiteks kontaktandmed, tähtpäevad ja ka pangakontonumber. Vähesed vastajad avaldaksid informatsiooni, mis annaks kolleegidele ja tööandjale ülevaate inimese vabaaja tegevustest. Mitmed vastajad täpsustasid, et vabaaja tegevusteks võivad olla erinevad hobid, reisimine, suhted ja ka muusikaeelistused.

*„Kõik, mis on seotud minu käitumisega tööl (puhkusel / õppepuhkusel /töölt eemal viibimise põhjendamiseks / mingid tööülesanded, mis võivad tekitada probleeme - nt esinemisärevus, keeleoskus vms). Lastesse puutuv info (lapsepuhkus, jõulupakid).“
(naine, vanus 31-40 aastat, spetsialist)*

Avatud küsimuste põhjal sai magistritöö autor piisava ülevaate isikliku informatsiooni avaldamist ja mitteavaldamist mõjutavatest põhjustest ning avaldatava informatsiooni sisust. Siiski soovis magistritöö autor saada kinnitust, kui suur osa vastajatest peavad vajalikuks avaldada isiklikku informatsiooni tööandjale. Sellest tulenevalt oli uuringusse lisatud küsimus „Kas peate vajalikuks jagada oma isiklikku informatsiooni tööandjaga?“, mille puhul 77 vastajat (74,8%) ei pea ning 25 vastajat (25,2%) peavad vajalikuks jagada isiklikku informatsiooni tööandjaga. Suurem osa vastajatest, kes ei pea vajalikuks jagada isiklikku informatsiooni tööandjaga olid naissoost, spetsialisti ametipositsioonil, vanusevahemikus 31-40 aastat ning oma organisatsioonis töötanud kuni 5 aastat.

Vastajatel paluti määrata, millised on nende suhted oma tööandja ja kolleegidega. Tulemuste võrdlemisel võeti aluseks vastaja sugu, ametipositsioon, vanus ja organisatsioonis töötatud aeg (tabel 6). Vastuste analüüsimisel selgus, et suurem osa vastajaid peavad oma suhteid tööandja ja kolleegidega positiivseteks. Positiivsed suhted tööandjaga on peamiselt naissoost, spetsialisti ametipositsioonil olevatel, vanusevahemikus 31-40 aastat ning oma organisatsioonis kuni 5 aastat töötanud vastajatel. Sarnane tulemus nähtus suhete kirjeldamisel kolleegidega ehk mainitud demograafilised näitajad olid ka antud küsimuse puhul kõrgeimad. Siinkohal on aga oluline meeles pidada, et esitatud demograafiliste näitajatega vastajaid oli valimis kõige

rohkem. Tööandja ja kolleegidega ainult töölaseid suhteid omavatest vastajatest moodustasid enamuse naissoost, spetsialisti ametipositsioonil olevad, vanusevahemikus 41-50 aastat ning oma organisatsioonis 5-10 aastat töötanud inimesed. Sellest tulenevalt tegi magistritöö autor järelduse, et pikema tööstaažiga ning vanemas eas olevad töötajad peavad oma suhteid tööandja ja kolleegidega pigem tööalasteks. Kuigi lähedasi sõprussuhteid oma tööandja ja kolleegidega omavad vähesed vastajad, siis antud valimi suurst arvestades pole tegemist kõige kesisema tulemusega. Tulemustele lisab positiivset tooni ka fakt, et mitte ükski vastaja ei pidanud oma suhteid tööandja ja kolleegidega negatiivseteks.

Tabel 6. Suhted tööandja ja kolleegidega soo, ametipositsiooni, vanuse ja organisatsioonis töötatud aja põhjal.

Suhe Tunnus	POSI- TIIVNE		TÖÖALANE		RAHULDAV		LÄHEDANE SÕPRUS- SUHE	
	ST	SK	ST	SK	ST	SK	ST	SK
SUGU								
Naine	35,9	48,5	16,5	4,9	10,7	8,7	1,9	2,9
Mees	20,4	24,3	6,8	3,9	3,9	1,9	2,9	4,9
POSITSIOON								
Juht	8,7	10,7	1,9	1,0	1,0	0	0	1,0
Spetsialist	34,9	44,7	13,6	4,9	11,7	9,7	3,9	4,9
Klienditeenindaja	8,7	12,6	5,8	2,9	1,9	0	1,0	1,9
Lihttööline	3,9	4,9	1,9	0	0	1,0	0	0
VANUS								
18-30 aastat	22,3	26,2	4,9	1,0	1,9	0	0	1,9
31-40 aastat	24,3	28,2	2,9	1,0	6,8	3,9	2,9	3,9
41-50 aastat	5,8	7,8	10,7	4,9	0	4,9	1,0	1,0
Üle 50 aasta	3,9	10,7	4,9	1,9	5,8	1,9	1,0	1,0
TÖÖTATUD AEG								
Kuni 5 aastat	34,0	41,7	6,8	1,9	6,8	1,9	1,0	3,9
5-10 aastat	12,6	16,5	10,7	4,9	4,9	6,8	1,9	1,9
Üle 10 aasta	9,7	14,6	5,8	1,9	2,9	1,9	1,9	1,9

Allikas: **ST**- suhe tööandjaga, **SK**- suhe kolleegidega, vastused on esitatud protsentidena (% koguvalimist); autori koostatud

Magistritöö autor analüüsis vastajate üldiseid hinnanguid kõigile küsimustikus esitatud 26-le väitele. Saadud tulemused (keskmised hinnangud, mood, standardhälbed) on esitatud lisas 7 , mille põhjal võib tõdeda, et vastajad mõtlevad sarnaselt. Privaatsuse

väärtustamist (sh suhetes) peetakse oluliseks. Vastajad pigem muretsevad avaldamisega kaasnevate tagajärgede pärast ning, et avaldatud isiklik informatsioon ei pruugi jääda ainult nende ja info vastuvõtja vahele. Kuigi pigem muretsetakse, et võidakse jagada plaanitud rohkem informatsiooni, siis ei ole vastajad väga mures olukorra pärast, et teised inimesed teavad neist liiga palju.

Isikliku informatsiooni avaldamisega tööandjale ning antud informatsiooni turvalisuse pärast ollakse pigem ettevaatlikumad. Vastajad on pigem häiritud, kui tööandja küsib neilt isiklikku informatsiooni ning kaaluvad hoolikalt enne selle avaldamist. Tulemustest selgub, et tööandja ei tohiks kasutada töötaja isiklikku informatsiooni ilma tema nõusolekuta ega avaldada seda teistele organisatsioonidele. Samuti olid vastajad peamiselt üksmeelel, et töötajate isiklikku informatsiooni tuleks kaitsta autoriseerimata ligipääsu eest ning informatsiooni sisaldavad andmebaasid peaksid olema turvalised.

Organisatsioonisiseste suhete puhul olid vastajad pigem seisukohal, et saavad paljusid töökaaslasi suurel määral usaldada ning on loonud oma töökohas tugevaid sõprussuhteid. Leiti, et nende tööandja pigem toetab töötajate omavahelist suhtlemist lähedaste sõprussuhete loomist. Pigem oldi seisukohal, et oma organisatsioonis on võimalik õppida kolleege tundma ning valdavalt suheldakse nendega ka töövälisel ajal. Emotsionaalsel tasandil pigem tajutakse enda ja oma kolleegide vahel empaatiat ning üksteise mõistmist. Samuti oldi pigem seisukohal, et kolleegidega üritatakse luua toetavaid suhteid ning üksteiselt pole raske abi küsida.

Faktoranalüüsi puhul on kõigile viiele faktorile välja arvatud nende keskmised hinnangud ning standardhälbed (tabel 7). Antud tulemuste põhjal selgus, et vastajatel on pigem positiivsed suhted oma kolleegidega ehk tajutakse enda ja kolleegide vahe empaatiat, üksteise mõistmist ja meeldimist ning arendatakse omavahel toetavaid suhteid. Vastajad väärtustavad nii enda kui ka ümbritsevate inimeste privaatsust ning peavad seda oluliseks ka inimestevahelistes suhetes. Pigem muretsetakse, et võidakse liiga palju jagada isiklikku informatsiooni ning, et avaldamisega võivad kaasneda negatiivsed tagajärjed. Vastajad olid üksmeelel, et tööandja ei tohiks mitte mingil juhul kasutada töötajate isiklikku informatsiooni ilma nendelt nõusolekut küsimata ning peaks kaitsma töötajate isiklikku informatsiooni autoriseerimata ligipääsu eest. Pigem ollakse

häiritud, kui tööandja küsib liiga palju isiklikku informatsiooni ning enne informatsiooni avaldamist kaalutakse hoolikalt selle vajadust.

Tabel 7. Faktorite keskmised hinnangud ja standardhälbed.

Faktor	Keskmine	Standardhälve
F1 Töösuhe	2.01	0.45
F2 Privaatsus	1.43	0.48
F3 Isikliku informatsiooni avaldamine	2.42	0.62
F4 Ligipääs isiklikule informatsioonile	1.12	0.25
F5 Suhtumine isikliku informatsiooni kogumisse	2.12	0.65

Märkused:

1- nõustun täielikult

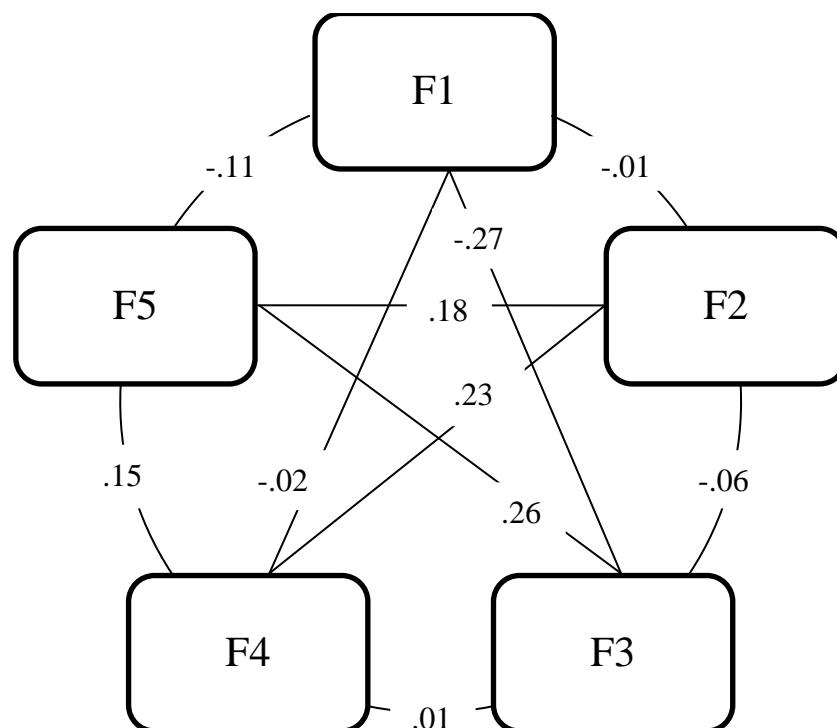
2- pigem nõustun

3- pigem ei nõustu

4- ei nõustu üldse

Allikas: autori koostatud.

Korrelatsioonanalüüsi tulemustest selgus, et kõikide faktorite vahel on nõrgad seosed ehk korrelatsioonikordajad olid madalamad kui 0.3. Faktorite omavahelised korrelatsioonid on esitatud joonisel 10 ning tabeli kujul lisa 8.



Joonis 10. Faktorite omavahelised korrelatsioonid; autori koostatud

Magistritöö autor kasutas andmete analüüsimisel ANOVA meetodit, mille eesmärgiks oli teha kindlaks keskmiste hinnangute põhjal, kas vastajate vanuse, soo, ametipositsiooni ja organisatsioonis töötatud aja siseselt esineb statistiliselt olulisi hinnangute erinevusi kõigile viiele faktorile. Analüüsi tulemuste põhjal (lisa 9) ilmnes viis statistiliselt olulist erinevust, mis on täpsemalt esitatud tabelis 8.

Tabel 8. Vastajate hinnangute põhjal statistiliselt olulised erinevused (ANOVA)

Demograafiline tunnus	Demograafiline näitaja	Faktor		
		F2	F4	F5
Ametipositsioon	Juht/Spetsialist	+	-	-
	Spetsialist/Lihttööline	-	+	-
	Klienditeenindaja/Lihttööline	-	+	-
Organisatsioonis töötatud aeg	Kuni 5 a./5-10 a.	-	+	-
	Kuni 5 a./Üle 10 a.	-	+	-
Vanus	18-30 a./41-50 a.	+	-	-
	18-30 a./Üle 50-a.	+	-	-
	31-40 a./41-50-a.	+	-	-
	31-40 a./Üle 50-a.	+	-	+

Märkused:

Statistiliselt oluline erinevus +

Statistiliselt oluline erinevus puudub –

a. - aastat

Allikas: autori koostatud

Privaatsuse väärtustamist mõõtvate faktori (F2) puhul esinesid kaks statistiliselt olulist erinevust. Selgus, et juhid pigem peavad privaatsuse väärtustamist oluliseks ning spetsialistid väga oluliseks. Ka vanuse puhul selgus, et 18-30 aastased vastajad pigem peavad privaatsuse väärtustamist oluliseks ning 41-50 aastased ja üle 50-aastased väga oluliseks. Kaks statistiliselt olulist erinevust ilmnemise ka faktori puhul, mis kirjeldas vastajate suhtumist seoses ligipääsuga nende isiklikule informatsioonile (F4). Antud juhul selgus, et lihttöölised pigem peavad oluliseks, et tööandja tagaks nende isikliku informatsiooni turvalisuse ning spetsialistid ja klienditeenindajad peavad seda väga oluliseks. Antud faktori puhul ilmnemise, et oma organisatsioonis kuni 5 aastat töötanud vastajad pigem peavad tööandjale avaldatud isikliku informatsiooni turvalisust oluliseks ning 5-10 aastase ja üle 10-aastase tööstaažiga töötajad peavad seda väga oluliseks. Suhtumist isikliku informatsiooni kogumisse (F5) kirjeldava faktori puhul ilmnemise, et 31-

40 aastased pigem on häiritud, kui tööandja küsib neilt isiklikku informatsiooni ning üle 50 aastased vastajad on antud tegevusest rohkem häiritud.

2.3 Järeldused ja tulemuste võrdlemine varasemate teoreetiliste käsitluste ning uuringutega

Käesolevas alapeatükis esitab magistritöö autor järeldused, milleni on jõutud uuringu tulemusi analüüsid. Järelduste puhul on paralleelselt toodud välja näited varasemate autorite käsitlustest ja läbiviidud uuringutest, et luua võrdlusmomente, mis on esitatud tabelis 9.

Vastajate privaatsuse määratluste põhjal võib järeldada, et privaatsust seostatakse peamiselt isikliku informatsiooni ning eraeluga, mida enamast soovitakse teiste inimeste eest varajata. Olulisel kohal on ka eraldatus ehk võimalus olla üksinda ning vaba ümbritsevate inimeste jälgimisest. Ühtlasi jäi magistritöö autorile silma, et vastajad peavad privaatsuse puhul oluliseks mõtte-, tegutsemis- ja otsustamisvabadust ehk autonoomsust. Siinkohal on just mõeldud seda, et inimene langetab oma valikud iseseisvalt ehk ta ei soovi, et teda survestatakse või mõjutatakse. Privaatsuse kaudu on võimalik eralduda suurest massist, puhata pidevast suhtlemisest ning tegeleda asjadega, mis pakuvad positiivseid emotsioone. Sellest tulenevalt on oluline austada teiste inimeste privaatsust ja soovi olla vaba. Liigne survestamine või enda tahte peale surumine võib tekitada olukorra, kus inimene tunneb ebamugavust ning tajub, et tema privaatsust on rikutud. Isiklik informatsioon, üksindus ning autonoomsus, mida vastajad mainisid peamiste privaatsuse komponentidena, on kooskõlas näiteks Shils'i (1966: 282-283), Schwartz'i (1968: 744), Westin'i (1970, viidatud Altman 1976: 9 vahendusel), Laurenceau ja kolleegide (1998: 1238), Solove (2002: 1088) ning Yao ja kolleegide (2007: 710) poolt pakutud privaatsuse määratlustega.

Isikliku informatsiooni kirjeldasid vastajad peamiselt kui inimest puudutavat informatsiooni, mille kaudu on võimalik saada ülevaade tema perekondlikust, tervislikust ja majanduslikust olukorrast, mida on isikliku informatsiooni määratlemisel esile toonud ka Baek ja kolleegid (2014: 525), Witzner ja kolleegid (2008: 84) ning MacDondald ja Streatfeild (2014: 626). Spetsiifilisemalt tõid mitmed vastajad välja

näiteks PIN koodid, elektronposti ning kontaktandmed. Täpsemalt öeldes kirjeldasid vastajad isiklikku informatsiooni kui ressursi, mille kaudu on võimalik inimest identifitseerida. Lisaks mainisid mitmed vastajad inimestevahelisi suhteid, mida on varasemalt isiklikuks informatsiooniks pidanud ka Snell ja kolleegid (1992: 410) ning Jameson (2014: 22). Eraelus eksisteerivad suhted on magistritöö autori hinnangul oluline osa isiklikust informatsioonist, kuna ümbritsevate inimeste kaudu on võimalik teha järeldusi indiviidi eraelu kohta (vabaaja tegevused, sõpruskonna valikud).

Kuna käesolev magistritöö käsitles ka isikliku informatsiooni avaldamist organisatsiooni kontekstis, siis ilmnas tööandjale isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjuste puhul mitmeid huvitavaid vastuseid. Isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjuste analüüsimise käigus selgus, et vastajad kardavad isikliku informatsiooni avaldamise puhul eelarvamuste ja negatiivsete hinnangute tekkimist ehk negatiivseid tagajärgi, mida on ühe varjamist soodustava tegurina maininud ka Tolchinsky ja kolleegid (1981: 309) ning Trefalt (2013: 1806). Kuna inimesed võivad oma olemuselt olla väga erinevad, siis ei pruugi nad alati suhtuda mõistvalt näiteks kolleegi väärtushinnangutesse või töövälistesse tegemistesse. Lisaks tõid vastajad mitteavaldamise põhjustena välja isikliku informatsiooni kuritarvitamise ning ebapiisava turvalisuse, mida on mitteavaldamise põhjustena maininud oma uuringus ka Smith ja kolleegid (1996: 171, 173). Kuritarvitamise puhul olid mitmed vastajad seisukohal, et avaldatud isiklik informatsioon võib hakata mõjutama tööandja otsuseid, mis pole enam seotud töötaja tegelike oskuste ja professionaalsusega. Antud vastuste põhjal soovitas magistritöö autor igal inimesel kaaluda hoolikalt enne isikliku informatsiooni avaldamist. Oluline on õppida oma kolleege ning tööandjat tundma, hinnata organisatsioonis levivaid arusaamu ning avaldamisega kaasnevaid tagajärgi.

Isikliku informatsiooni sisu ja avaldamise põhjuste puhul mainiti kõige enam just perekonna ning tervisega seotud informatsiooni. Vastajad leidsid, et tööandja võiks olla teadlik töötaja perekondlikust olukorrast, kuna see võimaldaks vähendada töölt puudumisega seotud probleeme. Näiteks üksikvanemast töötajal võib tihti seista silmitsi olukorraga, kus ta peab lapsega koju jääma või arstile minema. Sama kehtib ka tervisliku seisundi puhul. Inimesed võivad põdeda haigusi, mis otseselt ei takista neil oma tööülesandeid täitmast, kuid eeldavad sagedamini arstil käimist. Kui tööandja on

teadlik töötaja tervisega seotud probleemidest, siis on tal võimalus organiseerida töökorraldus nii, et töötajale on võimalik leida asendaja. Keerulise perekondliku olukorra või tervisega seotud probleemide varjamine võib inimeses tekitada stressi. Afifi ja Steuber (2009: 149) on aga leidnud, et üheks isikliku informatsiooni avaldamist mõjutavaks teguriks ongi eesmärk vähendada millegi varjamisest tulenevat stressi. Lisaks võib avaldamist mõjutada ka töösuhte tüüp. Näiteks Kram ja Isabella (1985: 120) on leidnud, et erilises töösuhtes olevad inimesed arutavad sageli ka perekondlikke probleeme. Avaldatava informatsiooni sisu puhul esines ka väga spetsiifilisi näited, nagu pangakontonumber, sünnipäev ja elukoht. Kui mitteavaldamise ühe põhjusena töid mitmed vastajad välja, et tööandja võib isikliku informatsiooni alusel teha ebaprofessionaalseid otsuseid, siis avaldamise puhul leiti, et tagajärjed võivad olla ka positiivsed. Näiteks töötaja hea keeleoskus, lai silmaring või mitmekesine kogemustepagas tõstavad inimese väärtust tööandja silmis, mida võidakse edutamisel arvestada. Sarnasele järeldusele on oma uuringu tulemusena jõudnud ka Fusilier ning Hoyer (1980: 625), kelle sõnul võib tööandja kasutada töötaja isiklikku informatsiooni hoopis organisatsioonisiseste boonuste määramisel, mis omakorda mõjuvad positiivselt töötaja-tööandja suhtele. Magistritöö autor on seisukohal, et isikliku informatsiooni avaldamisega ei kaasne ainult negatiivsed tagajärjed vaid teatud põhjustel on isikliku informatsiooni avaldamine isegi hädavajalik. Kui töötaja põeb rasket haigust, siis on oluline, et tema kolleegid oleksid sellest teadlikud ning oskaksid ekstreemsetes olukordades reageerida. Samuti aitab eraelus toimuvatest probleemidest rääkimine luua toetavaid suhteid kolleegidega ning üksteist paremini mõista.

Tabel 9. Järelduste ja varasemate autorite käsitluste võrdlus.

Järeldus	Varasemad käsitlused
Privaatsus	
- Isiklik informatsioon, eraelu ning selle varjamine	- Inimese varasemad tegevused ja antud info liikumine; vabadus juhtida oma elu puudutavaid aspekte (Shils 1966: 282-283)
- Eraldatus, anonüümsus	- Võimalus vabaneda sotsiaalsetest suhetest hetkel, mil need on muutunud liiga pingelisteks või ärritavateks (Schwartz 1968: 744) - Võimalus puhata sotsiaalsest rollist ja olla avalikkuse huviorbiidist väljas (Westin 1970, viidatud Altman 1976: 9 vahendusel)

<ul style="list-style-type: none"> - Mõtte-, tegutsemis- ja otsustamisvabadus - Autonoomsus 	<ul style="list-style-type: none"> -Privaatsus on turvalisuse otsimine ja soov jääda anonüümseks (Gumpert, Drucker 1998: 412) -Isiklik informatsioon, mõtted ja tunded (Laurenceau <i>et al.</i> 1998: 1238) -Privaatsusega kaasneb mõttevabadus, üksindus, kontroll isikliku informatsiooni üle (Solove 2002: 1088) - Privaatsus kui otsuste langetamise autonoomsus, isiklik informatsioon ja antud informatsiooni edastamise protsess (Yao <i>et al.</i> 2007: 710)
Isiklik informatsioon	
<ul style="list-style-type: none"> - Perekondlik, tervislik ja majanduslik olukord - Inimestevahelised suhted 	<ul style="list-style-type: none"> - Indiviidi füüsiline identiteet, toimingud virtuaalses keskkonnas, majanduslikud andmed (Baek <i>et al.</i> 2014: 525) - Majanduslikud, poliitilised, tervislikud ja tööalased andmed (Weitzner <i>et al.</i> 2008: 84) - Indiviidi eelistused, meditsiiniline ajalugu ning majanduslik profiil (MacDonald, Streatfeild 2014: 626) - Isiklikud suhted ja neid iseloomustavad tunnused (Snell <i>et al.</i> 1992: 410) - Isiklikku elu puudutavad detailid ja tegevused, näiteks suhted (Jameson 2014: 22)
Isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjused	
<ul style="list-style-type: none"> - Eelarvamuste ja negatiivsete hinnangute tekkimine - Isikliku informatsiooni kuritarvitamine ning ebapiisav turvalisus 	<ul style="list-style-type: none"> - Hirm negatiivsete tagajärgede pärast, mille eest soovitakse ennast kaitsta läbi isikliku informatsiooni kontrollimise (Tolchinsky <i>et al.</i> 1981: 309; Trefalt 2013: 1806) - Mured seoses autoriseerimata isikute ligipääsuga isiklikule informatsioonile ning isikliku informatsiooni avaldamisega teistele organisatsioonidele (Smith <i>et al.</i> 1996: 171, 173)
Isikliku informatsiooni avaldamise põhjused ja informatsiooni sisu	
<ul style="list-style-type: none"> - Probleemide (majanduslik olukord, tervislik seisund) varjamisest tuleneva stressi vähendamine - Oma tugevate külgede avaldamisega kaasnevad positiivsed tagajärjed (näiteks edutamine) 	<ul style="list-style-type: none"> - Isikliku informatsiooni avaldamist mõjutava tegur võib olla eesmärk vähendada millegi varjamisest tulenevat stressi (Afifi, Steuber 2009: 149) - Erilises töösuhtes olevad inimesed arutavad sageli perekondlikke probleeme (Kram, Isabella 1985: 120) - Töötaja isiklikku informatsiooni (positiivsed omadused) võidakse arvestada organisatsiooniseste boonuste määramisel (Fusilier, Hoyer 1980: 625)

Allikas: autori koostatud

Vastajate suhted oma tööandja ja kolleegidega olid peamiselt positiivsed. Antud tulemus ilmnes just naissoost, nooremate, spetsialisti ametikohal olevate ning väiksema

tööstaažiga vastajate hulgas. Siiski tuleb arvesse võtta, et naissoost, vanusevahemikus 31-40 aastat, spetsialisti ametipositsioonil olevaid ning madalama tööstaažiga vastajaid esines valimis kõige rohkem. Magistritöö autor, kes isiklikult pooldab positiivsete ja lähedaste suhete loomist organisatsioonis, oli antud tulemuste selgumisel positiivselt meelestatud. Ainult tööalased suhted võivad olla kasulikud professionaalsuse säilitamisele, kuid oluline on ka kolleegide ja tööandja emotsionaalne toetus. Kui inimene tunneb ennast tööl olles hästi, siis on tal lihtsam suhelda oma kolleegidega ning vähendada soovi töökohta vahetada. Antud seisukohta toetavad ka mitmete varasemate uuringute tulemused, millede kohaselt on lähedastes ja positiivsetes suhetes olevad töötajad oma tööga rohkem rahul, pooldavad organisatsioonilist õppimist ja üksteise aitamist ning on tajuvad tugevamalt positiivset töökliimat (Riordan, Griffeth 1995: 150-151; Nielsen *et al.* 2000: 640; Carmeli *et al.* 2009: 90; Odden, Sias 1997: 161; Muchinsky 1977: 600).

Faktoranalüüsi tulemusena autori poolt valitud 5-faktoriline lahendus võimaldas täpsemalt kirjeldada erinevaid tunnuseid- töösuhe, privaatsus, isikliku informatsiooni avaldamine, ligipääs isiklikule informatsioonile ning suhtumine isikliku informatsiooni kogumisse. ANOVA meetodi rakendamise tulemusena selgus, et mitme faktori puhul esines statistiliselt olulisi erinevusi vastajate keskmiste hinnangue lõigeks väidetele.

Töösuheteid mõõtvate faktori keskmiste hinnangute põhjal selgus, et vastajatel on oma kolleegidega pigem positiivsed suhted. Antud faktoris olevate väidete põhjal oli võimalik hinnata, kas vastajad tajuvad enda ja kolleegide vahel meeldimist, empaatiat, üksteise mõistmist ning üritavad omavahel arendada toetavaid suhteid. Saadud tulemused toetavad küsimuste "*Milline on Teie suhe oma tööandjaga?*" ja "*Millised on valdavalt Teie suhted oma kolleegidega?*" vastuste analüüsist tehtavaid järeldusi, mille käigus selgus, et suuremal osal vastajatest on oma kolleegide ja tööandjaga positiivsed suhted. Antud küsimuste vastamisel "ainult tööalased" variandi valinud inimeste puhul ilmnes huvitav tähelepanek. Näiteks oma tööandjaga ainult tööalastes suhetes olevad vastajad pigem ei taju enda ja kolleegide vahel meeldimist. Kolleegidega ainult tööalaseid suhteid omavad vastajad pigem ei ürita arendada oma töökaaslastega toetavaid suhteid ning ei taju enda ja kolleegide vahel empaatiat. Antud tulemust on võimalik põhjendada Ensari ja Miller'i (2006: 593) poolt loodud

personaliseerimismudeliga, mille kohaselt on empaatia ja toetavate suhete loomise aluseks eneseavamine ja personaliseeritud kontakt, mida ainult tööalastes suhetes võib harva esineda. Magistritöö autor on seisukohal, et toetus ja üksteise mõistmine on erinevat tüüpi suhete puhul olulised komponendid, mida kinnitab ka Nielsen'i ja kolleegide (2000: 642) poolt läbiviidud uuringu tulemus. Nad leidsid, et üksteise toetamine mõjub positiivselt inimese soovile siduda ennast pikemaajaliselt oma organisatsiooniga ehk mida rohkem on töötaja loonud kolleegidega toetavaid suhteid, seda vähem soovib ta oma organisatsioonist lahkuda. Seetõttu on magistritöö autor seisukohal, et inimesed peaksid mõistma, miks on oluline arendada oma kolleegidega positiivseid suhteid ning vähemoluline pole ka tööandja panus antud loomisel. Näiteks eksisteerib organisatsioone, kus on võimaldatud kodus töötamine, mistõttu puutuvad kolleegid üksteisega minimaalselt kokku ning neil puudub võimalus üksteist paremini tundma õppida. Antud uurimisteemat on käsitlenud Sias ja kolleegid (2012: 272-273), kes jõudsid järeldusele, et kodus töötamine piirab töötajate võimalusi luua omavahel lähedasemaid suhteid, kuna peamiselt kasutatakse elektroonilisi suhtluskanaleid. Kui aga organisatsioon korraldab erinevaid üritusi ja ühissetevõtmisi, siis aitab see olulisel määral kaasa töötajate omavahelisele suhtlemisele. Töövälises keskkonnas võivad inimesed tunda ennast vabamalt ning julgevad rääkida isiklikel teemadel.

Analüüsides vastajate keskmisi hinnanguid väidetele, mis olid esindatud privaatsuse väärtustamist kirjeldavas faktoris, siis olid tulemused magistritöö autori jaoks ootuspärased. Privaatsus on inimeste jaoks oluline ning seetõttu on tähtis austada ka teiste inimeste soovi privaatsusele. Kui inimene ei soovi rääkida oma eraelust, siis ei tohiks seda alati võtta kui märki usalduse puudumisest. Nagu vastuste põhjal selgus, siis võidakse privaatsust tõlgendada erinevalt. See, mis on kellegi jaoks privaatne, võib teise inimese arvates olla täiesti ebaoluline ning pole varjamist väärt. Näiteks võivad teatud juhtudel mõjutada privaatsuse väärtustamist inimese demograafilised näitajad. Käesoleva uuringu tulemuste analüüsimisel selgus, et inimese vanus ja ametipositsioon mõjutavad tema suhtumist privaatsuse väärtustamisse. Näiteks vanemas eas (alates 41 eluaastast) vastajad peavad privaatsuse väärtustamist olulisemaks kui teevad seda nooremad vastajad ning uuringus osalenud mittejuhid (spetsialistid) peavad privaatsuse väärtustamist olulisemaks kui teevad seda näiteks juhid. Inimestevahelistes suhetes on privaatsus tähtsal kohal ehk oluline on õppida üksteist tundma ning panna paika

privaatsusega seotud piirid, mida peaksid mõlemad osapooled austama. Näiteks Fusilier ja Hoyer (1980: 625), Smith ja kolleegid (1996: 187) ning Carmon ja kolleegid (2013: 109) on oma uuringutes käsitlenud privaatsust ja isiklikku informatsiooni ning jõudnud järeldusele, et inimesed võivad soovida isikliku informatsiooni varjamise või privaatsuse piiride loomise kaudu säilitada kontrolli isikliku informatsiooni üle, et ennetada oma privaatsuse rikkumist ning vältida konflikte.

Isikliku informatsiooni avaldamist mõõtvate faktori puhul ei erinenud vastajate keskmised hinnangud oluliselt üksteisest. Vastustele tuginedes teeb magistr töö autor järelduse, et inimesed ei muretse väga avaldatud informatsiooni leviku ja kaasnevate tagajärgede pärast. Pigem omavad vastajad kontrolli selle üle, kellele ja millist informatsiooni nad avaldavad ning seetõttu pole põhjust muretseda kaasnevate ebameeldivate tagajärgede pärast. Isikliku informatsiooni kontrollimise ja negatiivsete tagajärgede vahelist seost on käsitlenud ka Tolchinsky ja kolleegid (1981: 309) ning Trefalt (2013: 1806), kes leidsid, et läbi isikliku informatsiooni kontrollimise soovitakse sageli vältida negatiivseid tagajärgi. Lisaks on mitmed varasemad uuringud rõhutanud isikliku informatsiooni kontrollimise olulisust. Antud uuringud on läbiviidud näiteks Malhotra ja kolleegide (2004: 336) ning Carmon'i ja kolleegide (2013: 109) poolt. Kui inimene tunneb informatsiooni vastuvõtjat ning teab, et avaldatud informatsioon jääb konfidentsiaalseks ning avaldamisega ei kaasne negatiivseid tagajärgi, siis pole ka märkimisväärset põhjust muretseda, et avaldamine võiks inimest mingil viisil kahjustada. Siinkohal mängibki avaldamise puhul olulist rolli erinevate tegurite õigesti hindamine.

Analüüsides vastajate suhtumist seoses tööandjale avaldatud isikliku informatsiooni ligipääsule, siis jõudis magistr töö autor järeldusele, et vastajad peavad oluliseks oma isikliku informatsiooni turvalisust. Tuginedes uuringus osalenud inimeste vastustele, on magistr töö autor seisukohal, et tööandja peaks küsima oma töötajatel nõusolekut nende isikliku informatsiooni avaldamiseks ning kontrollima andmebaaside turvalisust, kuhu koondatakse töötajate isiklikud andmed. Juriidiliselt on igal inimesel õigus oma isikuandmete kaitsele ning tutvuda kogutud andmetega (Euroopa Liidu põhiõiguste harta 2010: 393). Lisaks sätestab Isikuandmete kaitse seadus (2007), et isikuandmeid võib muudel eesmärkidel kasutada üksnes andmesubjekti nõusolekul ehk tööandja on kohustatud küsima oma töötajalt nõusolekut nende isikliku informatsiooni

kasutamiseks. Keskmisi hinnanguid tööandjale avaldatud isikliku informatsiooni ligipääsule võrreldi vastajate poolt esitatud isikliku informatsiooni mitteavaldamise põhjustega, mille tulemusena mõistis magistr töö autor miks peavad vastajad oluliseks, et nende isiklik informatsioon oleks konfidentsiaalne. Kui töötaja avaldab oma tööandjale isiklikku informatsiooni, mille sisu on töötaja arvates salajane, siis on tema jaoks oluline, et antud informatsioon jääks negatiivsete tulemuste vältimise huvides ainult nende vahele. Kuna isikliku informatsiooni avaldamise puhul on tegemist vabatahtliku käitumisega (McArthur 2001: 124), siis peaks töötajal säilima õigus valida, kellele isiklikku informatsiooni avaldatakse. Kuna vastajad leiavad, et tööandja peaks tagama nende isikliku informatsiooni turvalisuse ja konfidentsiaalsuse, siis soovitab magistr töö autor enne isikliku informatsiooni avaldamist esitada tööandjale palve tutvustada töötajale organisatsiooni andmebaaside toimimist ning nende turvalisust. Samuti võiks tööandja selgitada isikliku informatsiooni kogumise vajalikkust organisatsiooni ja ametipositsiooni seisukohast lähtudes. Keskmiste hinnangute võrdlemisel selgus, et vastaja suhtumine tööandjale avaldatud isikliku informatsiooni ligipääsule sõltub ametipositsioonist ning organisatsioonis töötatud ajast. Näiteks spetsialisti ja klienditeenindaja ametipositsioonil olevad ning üle 5 aastase tööstaažiga vastajad pidasid oluliseks, et tööandja tagaks nende isikliku informatsiooni turvalisuse. Lihttööliste ning alla 5 aastase tööstaažiga vastajate jaoks polnud see niivõrd oluline.

Viimane faktor (faktor 5) kirjeldas vastajate suhtumist tööandjapoolsesse isikliku informatsiooni kogumisse. Vastuste analüüsimise tulemusena selgus, et uuringus osalenud inimesed on pigem häiritud, kui tööandja küsib neilt isiklikku informatsiooni ning enne avaldamist kaalutakse hoolikalt selle vajalikkust. Küsimuse *"Kas peate vajalikuks jagada oma isiklikku informatsiooni tööandjaga"* puhul selgus, et üle poolte vastajatest ei pea vajalikuks jagada isiklikku informatsiooni tööandjaga. Lisaks ilmnis demograafiliste tunnuste alusel keskmiste hinnangute võrdlemise käigus, et inimese vanus võib mõjutada tema suhtumist tööandjapoolsesse isikliku informatsiooni kogumisse. Näiteks üle 50 aastased vastajad olid tööandjapoolsest isikliku informatsiooni kogumisest rohkem häiritud kui olid seda 31-40 aastased vastajad.

Käesoleva magistr töö raames läbiviidud uuringus osalenute arv oli võrdlemisi väike, mistõttu ei tohiks saadud tulemusi üldistada kõikidele inimestele. Sellest olenemata oli

vastuste põhjal võimalik saada ülevaade, kuidas mõistetakse privaatsust ja isikliku informatsiooniga seonduvat. Magistritöö autor on seisukohal, et antud magistritöö on täitnud oma eesmärgi ehk andnud ülevaate sellest, kuidas mõistavad inimesed privaatsust, isiklikku informatsiooni ning oma organisatsioonisiseseid suhteid. Kuigi vastajad mõtlesid peamiselt ühtemoodi, siis on läbiviidud uuringu üheks väärtuslikumaks osaks avatud küsimused, millele vastates said inimesed panna kirja oma tegelikke mõtteid ja tundeid. Kogutud vastuste põhjal oli võimalik analüüsida põhjalikumalt inimeste suhtumist seoses privaatsuse ja isikliku informatsiooniga, seda nii eraelus kui ka organisatsiooni kontekstis.

KOKKUVÕTE

21. sajandit nimetatakse infoajastuks, mida iseloomustab erinevate tehnoloogiate järjepidev areng ning inimeste kasvav vajadus saada oma kontrolli alla aina rohkem mitmekesisemat informatsiooni. Kuigi toimunud arengud on muutnud indiviidide igapäevaelu lihtsamaks ja mugavamaks, siis on paraku tajutavad ka erinevad negatiivsed tagajärjed. Järjest keerulisem on säilitada kontrolli oma privaatsuse üle ning kaitsta isiklikku informatsiooni, mis on üheks privaatsuse oluliseks komponendiks.

Käesoleva magistritöö fookuses on privaatsus, inimeste isiklik informatsioon ning nende roll organisatsioonisisestes suhetes, millega puutuvad teatud eluetappidel kokku valdav osa inimesi. Magistritöö teoreetiline osa keskendub isiklikule informatsioonile omastele avaldamist või varjamist mõjutavatele teguritele ning esitatud on ka võimalused, mille abil tagada privaatsus ning isikliku informatsiooni turvalisus. Lisaks on magistritöö autor esile toonud varasemate uurijate poolt pakutud isikliku informatsiooni ning privaatsuse võimalikud määratlused. Teoreetiline osa käsitleb ka organisatsioonisiseseid suhteid, mille puhul on välja toodud töötajatevaheliste suhete kirjeldused ja erinevused ning võimalused antud suhete arendamiseks.

Privaatsuse puhul on tegemist subjektiivse mõistega, mida on keeruline konkreetselt defineerida. Erinevad uurijad on privaatsust kirjeldanud kui indiviidi puudutatavat informatsiooni, mille alla võivad kuuluda tema varasemad tegevused, mõtted ja tunded. Privaatsuse kaudu on inimestel võimalus säilitada autonoomsus, vabadus ja sõltumatus, mis on olulised komponendid otsuste ning valikute langetamisel. Privaatsuse üheks eesmärgiks on tagada inimesele turvatunne ning võimalus olla üksinda, kui ta seda soovib.

Isikliku informatsiooni määratlemise puhul on võimalik näha teatud paralleele privaatsuse tõlgendustega. Indiviid võib isiklikuks pidada informatsiooni, mis kirjeldab tema väärtuseid ja hoiakuid, sotsiaalseid suhteid, identiteeti ning sisaldab erineva sisuga

spetsiifilisi andmeid. Lähtuvalt informatsiooni kontekstist, võivad inimesed tunda vajadust midagi enda kohta avaldada või hoopiski varjata. Mõlemal juhul mõjutavad inimese otsust tagajärjed, mis võivad olla nii positiivsed kui ka negatiivsed. Kui inimene soovib isiklikku informatsiooni varjata, siis võib ta enda ümber luua nähtamatu välja ehk metafoorilised piirid, privaatsfääri või "isikliku ruumi". Alternatiiviks on ka reeglid, mille kaudu inimene kontrollib ligipääsu iseendale ja oma isiklikule informatsioonile ning kaitseb seeläbi oma privaatsust.

Organisatsioonisisised suhted on inimestevahelised sidemed, mis tekivad formaalses keskkonnas. Sellest tulenevalt võivad nad olla võrreldes inimese eraelus eksisteerivate suhetega mõnevõrra erinevad. Töösuhete puhul on keskseks komponendiks mitmesuguse informatsiooni vahetamine ning töötajate omavaheline koostöö. Mida rohkem vahetavad töötajad omavahel nii tööalast kui isiklikku informatsiooni, seda tugevamaks ja lähedasemaks muutub nende suhe. Mitmed varasemad uurijad on töösuhete puhul eristanud instruktiivseid, kollegiaalseid, erilisi, kõrge ja madala kvaliteediga tööalaseid suhteid, mida omakorda võivad mõjutada individuaalsed eripärad, organisatsioonis valitsev suhtumine ning ametipositsioonist tulenevad tegurid.

Käesoleva magistritöö empiiriline osa põhineb uuringul, mis viidi läbi hetkel töötavate inimeste seas. Uuringu aluseks oli küsimustik, mis koosnes privaatsust, isiklikku informatsiooni ning töösuhteid kirjeldavatest väidetest. Küsimustiku üheks väärtuslikumaks osaks olid avatud küsimused, mille puhul avanes vastajatel võimalus panna anonüümselt kirja oma mõtteid ja tundeid ning olla loovad.

Küsimustikku, mis loodi Google Docs'i keskkonnas, jagas magistritöö autor oma tuttavate hulgas ning tegi seda peamiselt sotsiaalmeedia vahendusel. Käesoleva magistritöö empiiriline osa ei keskendu konkreetse ettevõtte töötajatele vaid täiesti erineva taustaga inimestele. Kokku osales uuringus 103 inimest.

Uuringu tulemustest selgus, et vastajad väärtustavad nii enda kui ka teiste inimeste privaatsust ning peavad seda inimestevahelistes suhetes oluliseks. Peamiselt seostati privaatsust isikliku informatsiooni, üksinda olemise ning eraeluga. Välja oli toodud ka "isikliku ruumi" mõiste, mis võib vastajate hinnangul eksisteerida nii füüsilisel kui ka metafoorilisel kujul.

Isikliku informatsiooni alla kuuluvad vastajate hinnangul peamiselt perekonda, tervist ning majanduslikku olukorda kirjeldavad andmed. Sõltumata soost, vanusest, ametipositsioonist ja organisatsioonis töötatud ajast, on inimesed pigem mures, et avaldavad liiga palju isiklikku informatsiooni. Seoses isikliku informatsiooni avaldamisega tööandjale, leidsid 74,8% vastajatest, et ei pea vajalikuks avaldada isiklikku informatsiooni tööandjale. Peamisteks avaldamise põhjusteks pakuti tööülesannete edukast täitmisest tulenevaid tingimusi (näiteks töötaja tervislik seisund). Inimesed ei avaldaks tööandjale isiklikku informatsiooni, kui sellega kaasneksid negatiivsed tagajärjed ja informatsiooni kuritarvitamine. Vastajate jaoks oli ka oluline, et tööandja tagaks nende isikliku informatsiooni turvalisuse ning nad on pigem häiritud, kui tööandja kogub liiga palju neid puudutavat informatsiooni.

Töösuhete hindamisel selgus, et peamiselt on vastajatel oma kolleegide ning tööandjaga positiivsed suhted. Uuringus osalenud vastajad pigem nõustusid, et saavad oma kolleegide suurel määral usaldada, suhtlevad nendega ka töövälisel ajal, tajuvad üksteise vahel empaatiat ja mõistmist. Samuti leiti, et nende organisatsioonis toetab tööandja töötajate omavahelist suhtlemist ning sõprussuhete loomist.

Magistritöö autor on seisukohal, et privaatsuse, isikliku informatsiooni ja organisatsioonisiseste suhete uurimine on praegusel ajahetkel oluline ning aktuaalne teema. Töötaja ja organisatsiooni vaatepunktist lähtudes on tähtis mõista privaatsuse olulisust, isikliku informatsiooni konfidentsiaalsust ning positiivsete suhete ja õhkkonna vajalikkust. Antud uurimisteemat on võimalik edasi arendada mitmel viisil. Üheks võimaluseks on uurida konkreetsete inimtüüpide ja privaatsuse, isikliku informatsiooni ning töösuhete vahelisi seoseid. Lisaks võib põhjalikumalt käsitleda organisatsioonipoolseid samme töötajate omavaheliste suhete toetamisel ning kokkuhoidva töökliima loomisel. Kuna privaatsust on võimalik kirjeldada erinevate aspektide kaudu, siis on üheks alternatiiviks ka uurida näiteks füüsilise privaatsuse temaatikat organisatsiooni kontekstis.

VIIDATUD ALLIKAD

1. **Afifi, T., Steuber, K.** The Revelation Risk Model (RRM): Factors that Predict the Revelation of Secrets and the Strategies Used to Reveal Them. - Communication Monographs, 2009, Vol. 76, Issue 2, pp. 144-176.
2. **Albrecht, T. L., Hall, B.** Facilitating talk about new ideas: The role of personal relationships in organizational innovation. - Communication Monographs, 1991, Vol 58(3), pp. 273-288.
3. **Alge, B. J.** Effects of Computer Surveillance on Perceptions of Privacy and Procedural Justice. - Journal of Applied Psychology, 2001, Vol. 86, Issue 4, pp. 797-804.
4. **Allman, J.** Bearing the Burden or Baring the Soul: Physicians' Self-Disclosure and Boundary Management Regarding Medical Mistakes. - Health Communication, 1998, Vol. 10, Issue 2, pp. 175-197.
5. **Altman, I.** Privacy: A Conceptual Analysis. - Environment and Behavior 8:1, 1976, pp. 7-30.
6. **Baek, Y. M., Bae, Y., Jeong, I., Kim, E., Rhee, J. W.** Changing the default setting for information privacy protection: What and whose personal information can be better protected? - Social Science Journal, 2014, Vol. 51, Issue 4, pp. 523-533.
7. **Barley, S. R., Kunda, G.** Bringing Work Back In. - Organization Science, 2001, Vol. 12, Issue 1, pp. 76-95.
8. **Baruh, L., Cemalcılar, Z.** It is more than personal: Development and validation of a multidimensional privacy orientation scale. - Personality and Individual Differences 70, 2014, pp. 165-170.

9. **Baumeister, R. F., Leary, M. R.** The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. - *Psychological Bulletin*, 1995, Vol. 117, Issue 3, pp. 497-529.
10. **Bridge, K., Baxter, L. A.** Blended Relationships: Friends as Word Associates. - *Western Journal of Communication*, 1992, Vol. 56, Issue 3, pp. 200-225.
11. **Bryant, E. M., Sias, P. M.** Sensemaking and Relational Consequences of Peer Co-worker Deception. - *Communication Monographs*, 2011, Vol. 78, Issue 1, pp. 115-137.
12. **Buchanan, T., Paine, C., Joinson, A. N., Reips, U.-D.** Development of measures of online privacy concern and protection for use on the Internet. - *Journal of the American Society for Information Science & Technology*, 2007, Vol. 58, Issue 2, pp. 157-165.
13. **Bute, J., Vik, A. T.** Privacy Management as Unfinished Business: Shifting Boundaries in the Context of Infertility. - *Communication Studies*, 2010, Vol. 61, Issue 1, pp. 1-20.
14. **Buunk, B. P., Hopstaken, L. E., Doosje, J. B., Jans, L. G.** Perceived Reciprocity, Social Support, and Stress at Work: The Role of Exchange and Communal Orientation. - *Journal of Personality & Social Psychology*, 1993, Vol. 65, Issue 4, pp. 801-811.
15. **Carmeli, A., Brueller, D., Dutton, J. E.** Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. - *Systems Research & Behavioral Science*, 2009, Vol. 26, Issue 1, pp. 81-98.
16. **Carmon, A. F., Miller, A. N., Brasher, K. J.** Privacy Orientations: A Look at Family Satisfaction, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. - *Communication Reports*, 2013, Vol. 26, Issue 2, pp. 101-112.
17. **Caughlin, J. P., Afifi, T. D.** When is Topic Avoidance Unsatisfying? Examining Moderators of the Association Between Avoidance and

- Dissatisfaction. - Human Communication Research, 2004, Vol. 30, Issue 4, pp. 479-513.
18. **Caughlin, J. P., Afifi, W. A., Carpenter-Theune, K. E., Miller, L. E.** Reasons for, and consequences of, revealing personal secrets in close relationships: A longitudinal study. - Personal Relationships, 2005, Vol. 12, Issue 1, pp. 43-59.
 19. **Chaikin, A. L., Derlega, V. J.** Variables affecting the appropriateness of self-disclosure. - Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1974, Vol 42(4), pp. 588-593.
 20. **Cho, V., Hung, H.** The Effectiveness of Short Message Service for Communication With Concerns of Privacy Protection and Conflict Avoidance. - Journal of Computer-Mediated Communication, 2011, Vol. 16, Issue 2, pp. 250-270.
 21. **Collins, N. L., Miller, C. L.** Self-disclosure and liking: A meta-analytic review. - Psychological Bulletin, 1994, Vol 116(3), pp. 457-475.
 22. **Dancey, C. P.** Statistics Without Maths for Psychology. - Harlow: Pearson Education Limited, 2011.
 23. **Derlega, V. J., Winstead, B. A., Mathews, A., Braitman, A. L.** Why Does Someone Reveal Highly Personal Information? Attributions for and against Self-Disclosure in Close Relationships. - Communication Research Reports, 2008, Vol. 25, Issue 2, pp. 115-130.
 24. **Dillow, M. R., Dunleavy, K. N., Weber, K. D.** The Impact of Relational Characteristics and Reasons for Topic Avoidance on Relational Closeness. - Communication Quarterly, 2009, Vol. 57, Issue 2, pp. 205-223.
 25. **Dosey, M. A., Meisels, M.** Personal space and self-protection. - Journal of Personality and Social Psychology, 1969, Vol 11(2), pp. 93-97.
 26. **Dur, R., Sol, J.** Social interaction, co-worker altruism, and incentives. - In Games and Economic Behavior 69(2), 2010, pp. 293-301.

27. **Ensari, N. K., Miller, N.** The Application of the Personalization Model in Diversity Management. - Group Processes & Intergroup Relations, 2006, Vol 9(4), pp. 589-607.
28. **Euroopa Liidu põhiõiguste harta.** - Euroopa Liidu Teataja, C 83/02, 2010.
[<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:04:03:ET:PDF>] 03.03.2015.
29. **Evans, G. W., Howard, R. B.** Personal space. - Psychological Bulletin, 1973, Vol 80(4), pp. 334-344.
30. **Farris, G. F., Senner, E. E., Butterfield, A. D.** Trust, Culture, and Organizational Behavior. - Industrial Relations, 1973, Vol. 12, Issue 2, pp. 144-157.
31. **Ferrin, D. L., Bligh, M. C., Kohles, J. C.** It takes two to tango: An interdependence analysis of the spiraling of perceived trustworthiness and cooperation in interpersonal and intergroup relationships. - Organizational Behavior & Human Decision Processes, 2008, Vol. 107, Issue 2, pp. 161-178.
32. **Finn, R., Wright, D., Friedewald, M.** Seven types of privacy. - European Data Protection: Coming of Age, 2013, pp. 1-26.
33. **Fix, B., Sias, P. M.** Person-Centered Communication, Leader-Member Exchange, and Employee Job Satisfaction. - Communication Research Reports, 2006, Vol. 23, Issue 1, pp. 35-44.
34. **Fried, C.** Privacy. - The Yale Law Journal, 1968. Vol. 77, No. 3, pp. 475-493.
35. **Fritz, J. M.** Men's and Women's Organizational Peer Relationships: A Comparison. - Journal of Business Communication, 1997. v34, n1, pp. 27-46.
36. **Fusilier, M. R., Hoyer, W. D.** Variables affecting perceptions of invasion of privacy in a personnel selection situation. - Journal of Applied Psychology, 1980, Vol 65(5), pp. 623-626.

37. **Gumpert, G., Drucker, S. J.** The Demise of Privacy in a Private World: From Front Porches to Chat Rooms. - Communication Theory (10503293), 1998, Vol. 8, Issue 4, pp. 408-425.
38. **Haans, A., Kaiser, F. G., de Kort, Y. A.** Privacy needs in office environments: Development of two behavior-based scales. - European Psychologist, 2007, Vol 12(2), pp. 93-102.
39. **Henderson, M., Argyle, M.** The Informal Rules of Working Relationships. - Journal of Occupational Behaviour, 1986, Vol. 7, Issue 4, pp. 259-275.
40. **Holvast, J.** History of Privacy. - IFIP Advances in Information and Communication Technology, 2009, Volume 298, pp. 13-42.
41. **Houghton, D. J., Joinson, A. N.** Privacy, social network sites, and social relations. - Journal of Technology in Human Services, 2010, Vol 28(1-2), pp. 74-94.
42. **Il-Horn, H., Kai-Lung, H., Sang-Yong, T. L., Png, I. P.** Overcoming Online Information Privacy Concerns: An Information-Processing Theory Approach. - Journal of Management Information Systems, 2007, Vol. 24, Issue 2, pp. 13-42.
43. **Ioan, P.** The impact of the work environment on the activity of the employees with low quality relationships. - Annals of the University of Oradea, Economic Science Series, 2013, Vol. 22, Issue 1, pp. 1546-1553.
44. **Isikuandmete kaitse seadus.** - Riigi Teataja, I 24, 2007. [<https://www.riigiteataja.ee/akt/130122010011&leiaKehtiv>] 04.03.2015.
45. **James, L. R., Jones, A. P.** Organizational climate: A review of theory and research. - Psychological Bulletin, 1974, Vol 81(12), pp. 1096-1112.
46. **Jameson, D. A.** Crossing Public-Private and Personal-Professional Boundaries: How Changes in Technology May Affect CEOs' Communication. - Business Communication Quarterly, 2014, Vol. 77, Issue 1, pp. 7-30.

47. **Joinson, A. N., Reips, U.-D., Buchanan, T., Schofield, C., B., P.** Privacy, Trust, and Self-Disclosure Online. - Human-Computer Interaction, 2010, Vol. 25, Issue 1, pp. 1-24.
48. **Jourard, S. M.** Some Psychological Aspects of Privacy. - Law and Contemporary Problems, 1966, Vol. 31, Issue 2, pp. 307-318.
49. **Kram, K. E., Isabella, L. A.** Mentoring alternatives: the role of peer relationships in career development. - Academy of Management Journal, 1985, Vol. 28, Issue 1, pp. 110-132.
50. **Külcü, Ö., Henkoğlu, T.** Privacy in social networks: An analysis of Facebook. - International Journal of Information Management, 2014, Vol. 34, Issue 6, pp. 761-769.
51. **Laurenceau, J.-P., Barrett, L. F., Pietromonaco, P. R.** Intimacy as an interpersonal process: The importance of self-disclosure, partner disclosure, and perceived partner responsiveness in interpersonal exchanges. - Journal of Personality and Social Psychology, 1998, Vol 74(5), pp. 1238-1251.
52. **Lingard, H., Francis, V.** Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals? - Construction Management & Economics, 2006, Vol. 24, Issue 2, pp. 185-196.
53. **Linowes, D. F., Spencer, R. C.** Privacy in the workplace in perspective. - Human Resource Management Review, 1996, Vol. 6, Issue 3, pp. 165-182.
54. **Little, L., Briggs, P.** Private whispers/public eyes: Is receiving highly personal information in a public place stressful? - Interacting with Computers, 2009, Vol. 21, Issue 4, pp. 316-322.
55. **MacDonald, D. A., Streatfeild, C. M.** PERSONAL DATA PRIVACY AND THE WTO. - Houston Journal of International Law, 2014, Vol. 36, Issue 3, pp. 625-653.

56. **Malhotra, N. K., Sung, K. S., Agarwal, J.** Internet Users' Information Privacy Concerns (IUIPC): The Construct, the Scale, and a Causal Model. - Information Systems Research, 2004, Vol. 15, Issue 4, pp. 336-355.
57. **Mason, R. O.** Four Ethical Issues of the Information Age. - MIS Quarterly, 1986, Vol. 10, No. 1, pp. 5-12.
58. **Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, D. F.** AN INTEGRATIVE MODEL OF ORGANIZATIONAL TRUST. - Academy of Management Review, 1995, Vol. 20, Issue 3, pp. 709-734.
59. **McArthur, R. L.** Reasonable expectations of privacy. - Ethics and Information Technology 3, 2001, pp 123-128.
60. **McBride, C. M., Bergen, K. M.** Communication Research: Becoming a Reluctant Confidant: Communication Privacy Management in Close Friendships. - Texas Speech Communication Journal, 2008, Vol. 33, Issue 1, pp. 50-61.
61. **Miller, N.** Personalization and the Promise of Contact Theory. - Journal of Social Issues, 2002, Vol. 58, Issue 2, pp. 387-410.
62. **Moor, J.** Towards a theory of privacy in the information age. - Computers And Society (ACM Digital Library), 1997, Volume: 27, Issue: 3, pp. 27-32.
63. **Muchinsky, P. M.** Organizational Communication: Relationships to Organizational Climate and Job Satisfaction. Academy of Management Journal, 1977, Vol. 20, Issue 4, pp. 592-607.
64. **Nielsen, I. K., Jex, S. M., Adams, G. A.** Development and Validation of Scores on a Two-Dimensional Workplace Friendship Scale. - Educational and Psychological Measurement, 2000, v60, n4, pp. 628-43.
65. **Nissenbaum, H.** Privacy as contextual integrity. - Washington Law Review, 2004, Vol. 79, Issue 1, pp. 119-158.

66. **Odden, C. M., Sias, P. M.** Peer communication relationships and psychological climate. - *Communication Quarterly*, 1997, Vol. 45, Issue 3, pp. 153-166.
67. **Oliver, R. T.** CONVERSATION AS A KEY TO THE UNDERSTANDING OF HUMAN NATURE. - *Today's Speech*, 1961, Vol. 9, Issue 3, pp. 25-28.
68. **Omarzu, J.** A Disclosure Decision Model: Determining How and When Individuals Will Self-Disclose. - *Personality & Social Psychology Review* (Lawrence Erlbaum Associates), 2000, Vol. 4, Issue 2, pp. 174-185.
69. **Pedersen, D. M.** Model for types of privacy by privacy functions. - *Journal of Environmental Psychology*, 1999, Vol 19(4), pp. 397-405.
70. **Persson, A. J., Hansson, S. O.** Privacy at Work- Ethical Criteria. - *Journal of Business Ethics Part 1*, 2003, Vol. 42, Issue 1, pp 59-70.
71. **Petronio, S.** Road to Developing Communication Privacy Management Theory: Narrative in Progress, Please Stand By. - *Journal of Family Communication*, 2004, Vol. 4, Issue 3/4, pp. 193-207.
72. **Petronio, S.** Translational Research Endeavors and the Practices of Communication Privacy Management. - *Journal of Applied Communication Research*, 2007, Vol. 35, Issue 3, pp. 218-222.
73. **Petronio, S., Reeder, H. M., Hecht, M. L., Ros-Mendoza, T. M.** Disclosure of sexual abuse by children and adolescents. - *Journal of Applied Communication Research*, 1996, Vol 24(3), pp. 181-199.
74. **Petronio, S., Sargent, J., Andea, L., Reganis, P., Cichocki, D.** Family and friends as healthcare advocates: Dilemmas of confidentiality and privacy. - *Journal of Social and Personal Relationships*, 2004, Vol 21(1), pp. 33-52.
75. **Preibusch, S.** Guide to measuring privacy concern: Review of survey and observational instruments. - In *International Journal of Human - Computer Studies* 71(12), 2013, pp. 1133-1143.

76. **Rachels, J.** Why Privacy is Important. - Philosophy & Public Affairs, 1975, Vol. 4, No. 4, pp. 323-333.
77. **Riordan, C. M., Griffeth, R. W.** The opportunity for friendship in the workplace; an underexplored construct. - Journal of Business & Psychology, 1995, Vol. 10, Issue 2, pp. 141-154.
78. **Runge, T. E., Archer, R. L.** Reactions to the disclosure of public and private self-information. - Social Psychology Quarterly, 1981, Vol. 44, No. 4, pp. 357-362.
79. **Sabatelli, R. M., Buck, R., Dreyer, A.** Locus of Control, Interpersonal Trust, and Nonverbal Communication Accuracy. - Journal of Personality & Social Psychology, 1983, Vol. 44, Issue 2, pp. 399-409.
80. **Schwartz, B.** The Social Psychology of Privacy. - AJS; American Journal Of Sociology [AJS], 1968, Vol. 73 (6), pp. 741-52.
81. **Shils, E.** Privacy: Its Constitution and Vicissitudes. - Law and Contemporary Problems 4/1/1, 1966, Vol. 31, Issue 2, pp. 281-306.
82. **Sias, P. M.** Workplace Relationship Quality and Employee Information Experiences. - Communication Studies, 2005, Vol. 56, Issue 4, pp. 375-395.
83. **Sias, P. M., Cahill, D. J.** From coworkers to friends: The development of peer friendships in the workplace. - Western Journal of Communication, 1998, Vol. 62, Issue 3, pp. 273-299.
84. **Sias, P. M., Pedersen, H., Gallagher, E. B., Kopaneva, I.** Workplace Friendship in the Electronically Connected Organization. - Human Communication Research, 2012, Vol. 38, Issue 3, pp. 253-279.
85. **Smith, J. H., Milberg, S. J., Burke, S. J.** Information Privacy: Measuring Individuals' Concerns About Organizational Practices. - MIS Quarterly, 1996, Vol. 20, Issue 2, pp. 167-196.

86. **Snell Jr., W. E., Hampton, B. R., McManus, P.** The Impact of Counselor and Participant Gender on Willingness to Discuss Relational Topics: Development of the Relationship Disclosure Scale. - *Journal of Counseling & Development*, 1992, Vol. 70, Issue 3, pp. 409-416.
87. **Solove, D. J.** Conceptualizing Privacy. - *California Law Review*, 2002, Vol. 90, Issue 4, pp. 1087-1155.
88. **Stieger, S., Burger, C., Bohn, M., Voracek, M.** Who Commits Virtual Identity Suicide? Differences in Privacy Concerns, Internet Addiction, and Personality Between Facebook Users and Quitters. - *CyberPsychology, Behavior & Social Networking*, 2013, Vol. 16, Issue 9, pp. 629-634.
89. **Sweeney, L.** k-Anonymity: A Model for Protecting Privacy. - *International Journal of Uncertainty, Fuzziness & Knowledge-Based Systems*, 2002, Vol. 10, Issue 5, pp. 557-570.
90. **Taddicken, M.** The 'Privacy Paradox' in the Social Web: The Impact of Privacy Concerns, Individual Characteristics, and the Perceived Social Relevance on Different Forms of Self-Disclosure. - *Journal of Computer-Mediated Communication*, 2014, Vol. 19, Issue 2, pp. 248-273.
91. **Taraszow, T., Aristodemou, E., Shitta, G., Laouris, Y., Arsoy, A.** Disclosure of personal and contact information by young people in social networking sites: An analysis using Facebook profiles as an example. - *International Journal of Media & Cultural Politics*, 2010, Volume 6, Number 1, pp. 81-101.
92. **Teboul, B. J., Cole, T.** Relationship Development and Workplace Integration: An Evolutionary Perspective. - *Communication Theory*, 2005, Vol 15(4), pp. 389-413.
93. **Tolchinsky, P. D., McCuddy, M. K., Ganster, D. C., Adams, J., Woodman, R. W., Fromkin, H. L.** Employee Perceptions of Invasion of Privacy: A Field Simulation Experiment. - *Journal of Applied Psychology*, 1981, Vol. 66, Issue 3, pp. 308-313.

94. **Trefalt, Š.** Between you and me: setting work-nonwork boundaries in the context of workplace relationships. - Academy of Management Journal, 2013, Vol. 56, Issue 6, pp. 1802-1829.
95. **Töölepingu seadus.** - Riigi Teataja I 5 35, 2009.
[<https://www.riigiteataja.ee/akt/13198475>] 04.03.2015.
96. **Walker, S.** Dealing with difficult colleagues when you're the "new kid". - Bottom Line: Managing Library Finances, 2011, Vol. 24, Issue 3, pp. 180-184.
97. **Weitzner, D. J., Abelson, H., Berners-Lee, T., Feigenbaum, J., Hendler, J., Sussman, G. J.** INFORMATION ACCOUNTABILITY. - Communications of the ACM, 2008, Vol. 51, Issue 6, pp. 82-87.
98. **Yang, F., Wang, S.** Students' Perception toward Personal Information and Privacy Disclosure in E-Learning.- Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET, 2014, Volume 13, No 1, pp. 207-216.
99. **Yao, M. Z., Rice, R. E., Wallis, K.** Predicting user concerns about online privacy. - Journal of the American Society for Information Science & Technology, 2007, Vol. 58, Issue 5, pp. 710-722.

LISAD

Lisa 1. Empiirilise uuringu küsimustik

Privaatsus, isikliku informatsiooni avaldamine ja töösuhted

Hea vastaja!

Seoses magistritöö koostamisega palun Teil leida veidike aega, et täita minu poolt koostatud küsimustik. Oma uuringus käsitlen privaatsust, isikliku informatsiooni avaldamist ning töösuhteid. Täitmisel palun olla aus, sest pole olemas õigeid ja valesid vastuseid. Küsimustik on konfidentsiaalne ning vastuseid kasutatakse ainult konkreetse magistritöö tarbeks. Täpsustavate küsimuste puhul võib võtta ühendust e-posti teel (stina.tihanov@gmail.com).

1. Privaatsust on võimalik tõlgendada erinevalt, mistõttu palun Teil kirjeldada lühidalt, mida tähendab Teie jaoks privaatsus:

.....

Järgnevalt palun Teil anda omapoolne hinnang järgmistele väidetele:

2. Väärtustan teiste inimeste privaatsust sama palju kui enda privaatsust

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

3. Annan endast alati parima, et mitte rikkuda teiste inimeste privaatsust

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

4. Teiste inimeste privaatsuse austamine peaks olema inimestevahelistes suhetes esmatähtis

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

5. Kui ma jagan oma isiklikku elu puudutavaid detaile kellegagi, siis ma tihti muretsen, et see info ei pruugi jääda ainult meie vahele

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

6. Muretsen, et mind ümbritsevad inimesed teavad minust liiga palju

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

7. Muretsen tagajärgede pärast, mis kaasnevad isikliku informatsiooni jagamisega

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

8. Muretsen, et võin tahtmatult jagada oma isiklikku informatsiooni rohkemate inimestega, kui seda esialgu plaanisin

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

9. Palun kirjeldage lühidalt, mida tähendab Teie jaoks isiklik informatsioon:

.....

10. Mind tavaliselt häirib, kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

11. Kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni, siis kaalun hoolikalt enne selle info avaldamist

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

12. Tööandja ei tohiks mitte mingil juhul kasutada töötaja isiklikku informatsiooni ilma tema nõusolekuta

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

13. Tööandja ei tohiks kunagi avaldada oma andmebaasides olevat töötajate isiklikku informatsiooni teistele organisatsioonidele

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

14. Tööandja peaks tagama selle, et autoriseerimata isikud ei omaks ligipääsu töötajate isiklikule informatsioonile

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

15. Töötajate isiklikku informatsiooni sisaldavad andmebaasid peaksid olema olenemata selle kulukusest kaitstud autoriseerimata ligipääsu eest

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

16. Muretsen, et tööandja kogub liiga palju mind puudutavat informatsiooni

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

17. Kas peate vajalikuks jagada oma isiklikku informatsiooni tööandjaga?

- ☐ Jah
- ☐ Ei

18. Tooge palun välja põhjus/põhjused, miks Te ei avaldaks oma isiklikku informatsiooni tööandjale/kolleegidele:

.....

19. Millist isiklikku informatsiooni olete valmis avaldama oma tööandjale/kolleegidele?

.....

Lisa 1 järg

20. Tooge palun välja põhjus/põhjused, millisel juhul avaldaksite isiklikku informatsiooni tööandjale/kolleegidele:

.....

21. Milline on Teie suhe oma tööandjaga?

- ☐ Lähedane sõprussuhe
- ☐ Positiivne
- ☐ Rahuldav
- ☐ Ainult tööalane
- ☐ Negatiivne
- ☐ Olen ise tööandja

22. Millised on valdavalt Teie suhted oma kolleegidega?

- ☐ Lähedased sõprussuhted
- ☐ Positiivsed
- ☐ Rahuldavad
- ☐ Ainult tööalased
- ☐ Negatiivsed

23. Mul on võimalik õppida oma kolleege tundma

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

24. Mul on võimalik luua oma töökohas lähedasi sõprussuhteid

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

25. Olen loonud oma töökohas tugevaid sõprussuhteid

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

26. Suhtlen oma töökaaslastega ka töövälisel ajal

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

27. Tunnen, et saan paljusid töökaaslaste suures määral usaldada

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

28. Ma ei tunne, et keegi mu töökaaslastest oleks minu jaoks tõeline sõber

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

29. Minu tööandja toetab töötajatevahelist suhtlemist

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

30. Tunnen, et meeldin oma töökaaslastele

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

31. Tunnen, et üritame töökaaslastega omavahel arendada toetavaid suhteid

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

32. Tunnen, et mu töökaaslased mõistavad mind

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

33. Tajun enda ja oma töökaaslaste vahel empaatiat

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

34. Minu jaoks on raske oma kolleegidelt abi küsida

- ☐ Nõustun täielikult
- ☐ Pigem nõustun
- ☐ Pigem ei nõustu
- ☐ Ei nõustu üldse

Lisa 1 järg

35. Palun märkige oma sugu

- ☐ Naine
- ☐ Mees

36. Palun märkige oma vanus

- ☐ 18-30 aastat
- ☐ 31-40 aastat
- ☐ 41-50 aastat
- ☐ 51-60 aastat
- ☐ üle 60 aasta

37. Palun märkige oma rahvus

- ☐ Eestlane
- ☐ Venelane
- ☐ Muu

38. Palun märkige oma haridustase

- ☐ Põhiharidus
- ☐ Keskharidus
- ☐ Keskeriharidus
- ☐ Rakenduslik kõrgharidus
- ☐ Kõrgharidus

39. Palun märkige oma ametipositsioon

- ☐ Juht
- ☐ Spetsialist
- ☐ Klienditeenindaja
- ☐ Lihttööline

Lisa 1 järg

40. Palun märkige oma organisatsiooni tegevusvaldkond

- ☐ Primaarsektor (põllu- ja metsamajandus, jahindus ja kalandus, maavarade kaevandamine)
- ☐ Sekundaarsektor (töötlev tööstus, energeetika-, gaasi- ja veevarustus, ehitus)
- ☐ Tertsiaarsektor (kaubandus, majutus, side ja veondus, äriteenindus, riigivalitsemine, haridus, tervishoid, iluteenindus)

41. Palun märkige organisatsioonis töötatud aeg

- ☐ Alla 1 aasta
- ☐ 1-5 aastat
- ☐ 5-10 aastat
- ☐ 10-15 aastat
- ☐ Üle 15 aasta

Suur aitäh, et leidsite aega vastamiseks!

Lisa 2. Vastajate privaatsuse kirjeldused

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
Informatsioon (30 vastust)	<p>Avaldamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Õigus ise otsustada, kellele ja kui palju ma endast mingit informatsiooni välja annan - Võimalus otsustada, millist töösse mittepuutuvat informatsiooni ma tahan jagada - Võimalus kontrollida enda kohta saadaolevat informatsiooni, isikuandmeid - Privaatsus tähendab minu jaoks seda et minu isikliku elu kohta saavad informatsiooni ainult need inimesed keda ma usaldan või keda ma ise otsustan oma elu olust osa saada - Privaatsus- Isiklike andmete avalikustamise otsustamine lasub isikul endal pluss veel kellele avalikustatakse täis info ja kellele poolik - (1) võimalus valida, millist infot ma enda kohta välja annan; (2) minu/teise isikliku ruumi mitte trükimine - Valikuvabadus teabe avalikuks tegemisel <p>Varjamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Õigus keelduda oma isikliku info avaldamisest, ilma et sellega kaasneks negatiivset survet või hoiakut teiste inimeste poolt - Minu andmed ja ruum minu ümber, mida soovin enda teada hoida - Kui inimesed ei pääse ligi minu isiklikele andmetele - Minu jaoks tähendab privaatsus avaldamiseks soovimatuid andmeid - Privaatus – isiklik info, mis ei ole teistele kätte saadav (ainult valitud inimestele). Näiteks isikuandmed on privaatsed või konfidentsiaalsed sõnumid, pidid jms - Privaatsus on informatsioon, mida ma ei taha avalikult jagada ning asjase mitte puutuvate inimestega jagada - Privaatsus tähendab minu jaoks seda, et võin kindel olla, et minu haigused ja diagnoosid ei satu kolmandate isikute kätte, et minu arvutis ei luurata jms - Privaatsus on isikliku informatsiooni mitte avaldamine, tahtlik - Isiklike andmete mitte avaldamist - Isikuandmete kaitse kolmandate isikute eest. Tööga mitteseotud andmete kaitse - Privaatsus tähendab minule võimalust ise otsustada kui palju ma olen nõus isikliku informatsiooni jagama teistega. – Kaamerad tööal mida ma ei tea. – Helisalvestused – Haigused – Telefoni kõned – Panga konto jälgimine - Isikliku informatsiooni varjatus kõrvaliste isikute eest - Kui info minu kohta ei ole kättesaadav kolmandatele osapooltele ilma minu nõusolekuta

Lisa 2 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<p>- Isikliku informatsiooni mittelekkimine</p> <p>- Arvutis olev infole ja näiteks maili kontole ei pääse teised juurde töökohad on nii et teised ei vahi su arvutiekraani</p> <p>Informatsiooni sisu</p> <p>- 1. Isiklikud andmed 2. Suhted</p> <p>- Andmed, mille kaudu on võimalik mind identifitseerida. Samuti olukord, kus tunnen ennast mugavalt ning pole teiste inimeste jälgimise all</p> <p>- Mind isiklikult puudutav teave</p> <p>- Eraelu, pereelu, isiklikud andmed</p> <p>- Isiklik informatsioon, ilma kolmandate isikuteta koht</p> <p>- Kogu minu kohta käiv isiklik info: eraelu, tervis, suhted, perekond</p> <p>- Minu jaoks tähendab see a. Personaalset infokogumit, mis on inimese kohta elu jooksul kogunenud ja mille jagamise üle otsustamine on vaid inimese enda otsustada; b. Võimalust tekitada enda ümber minimaalnegi ruum, kus inimene vajadusel täiesti omaette olla saaks</p> <p>- Minu nimi ja vanus ei ole minu jaoks privaatsed andmed. Mis aga puudutab minu pereliikmete nime ja vanust siis küll. Samuti minu täpne elukoht ja tel nr on privaatsed. Tervise andmed kaasaarvatud. Üldiselt on ikkagi tähtis milleks minu andmeid vajatakse. Eelistan enne minu andmete kasutamist ikkagi otsustada iga konkreetse juhul puhul eraldi</p>
Isiklik ruum ja eraelu (28 vastust)	<p>Isiklik ruum</p> <p>- Privaatsus - oma isikliku ruumi omamine. St et eraelu ei pea avalikustama, aga ka see, kui on selline koht, kus segamatult olla</p> <p>- Keegi ei tea midagi, isiklik oma ruum</p> <p>- Privaatsus on indiviidi jaoks ruum, millesse reeglina ei taheta teisi lubada</p> <p>- Isiklik ruum</p> <p>- Isiklik nn ruum/ala/aeg/andmed jne kuhu kõrvalised inimesed pääsevad vaid kutsudes</p> <p>- Nõ „oma ruum“, kuhu teised ei pääse, kus on minu omad tundmused ja teadmised, mida keegi teine teadma ei peaks</p> <p>- Personaalne AEGRUUM</p> <p>- Isiklik ruum (kodu)</p> <p>- Privaatne on kodus ja et keegi ei soriks minu asjades, dokumentides jne</p> <p>- Keegi ei tohi toppida oma nina minu asjadesse, kui tahab midagi teada siis küsigu otse, eks ma ise siis otsustan, millist infot ma avaldan. Minu tuba, minu territoorium, luba küsimata ei tohi siseneda</p>

Lisa 2 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<p>- <i>Privaatsus on isiklik "ruum", mida soovin ise kontrollida. Selle "ruumi" moodustavad minu tunded, mõtted, emotsioonid jne. Minu isiklik elu</i></p> <p>Eraelu kontrollimine ja varjamine</p> <p>- <i>Eraelu, selle mitteavalikustamine, privaat- mingis ettevõttes (nt pangas) tegeletakse ainult minuga</i></p> <p>- <i>Keegi ei tohi nuhkida minu eraelus, kasutada ja levitada talle teadaolevaid andmeid ilma minu nõusolekuta</i></p> <p>- <i>Privaatsus minu jaoks tähendab minu eraelu. Kõike, mis on isiku eraeluga seonduv on isikul endal võimalik kontrollida - kas ja kui palju ta sellest räägib või sellekohast informatsiooni jagab on isiku enda otsustada ning minu definitsiooni järgi sellekohast teavet ei ole kellelgi õigust isiku käest nõuda</i></p> <p>- <i>Osa minu elust mida ma ei taha teistega jagada</i></p> <p>- <i>Minu õigus hoida isiklikud "asjad" enda teada</i></p> <p>- <i>Minu tegemised ja asjad kus keegi mind ei mõjuta nende tegemisel või omamisel</i></p> <p>- <i>Eraelu, identiteet</i></p> <p>- <i>Minu eraelu, mille fakte, detaile võin rääkida ma vaid ise vabatahtlikult</i></p> <p>- <i>Teemad, mida ma ei taha teistele avaldada</i></p> <p>- <i>On asju mida ma kellelegi ei räägi</i></p> <p>- <i>Et kõrvalised isikud ei peaks minu isiklike asju teadma</i></p> <p>- <i>On mõeldud ainult ühele isikule, eraviisiline</i></p> <p>- <i>Privaatsus on minu eraelu, kõik, mis toimub väljaspool tööaega ja -ruume. Isikuandmed, mille levitamine võib mind emotsionaalselt kahjustada</i></p> <p>- <i>Eraelu puutumatus, terviseinfo puutumatus, teatud toimingute üksi teostamine, teatud info ainult enda teada jätmine</i></p> <p>- <i>Eraelu</i></p> <p>- <i>Privaatsus on see, kui minu isikliku mulli sees toimuv allub minu kontrollile</i></p> <p>- <i>Privaatne - isiklik. Seda pole kellelgi peale minu õigust levitada</i></p>
Üksinda ja märkamatu olemine (20 vastust)	<p>- <i>Teised ei tea minu isiklikest asjadest ning saan oma tegusid teha, ilma et teised inimesed näeksid mida ja miks ma teen seda</i></p> <p>- <i>Õigus olla vaba teiste inimeste poolsest jälgimisest ja kontrollist</i></p> <p>- <i>Eraldatus, teiste eest varjatud</i></p> <p>- <i>Üksinda olemist</i></p> <p>- <i>Võimalus olla vajadusel üksi ja teha oma isiklike asju</i></p> <p>- <i>Seisund või tingimus olla vaba teiste inimeste jälgimisest või tulitamisest</i></p> <p>- <i>Privaatsus: et minu tegemisi ei jälgitaks</i></p>

Lisa 2 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Tööalane privaatsus tähendab mulle seda, et ma saan minult oodatavat panust segamatult, ilma kõrvalise jälgimiseta ja vahele segamiseta ette valmistada - ÜKSI TEISTEST ERALDI - Omaette tegutsemine - Võimalus olla teistest eemal turvaliselt - Eraldatus muust massist, omaette mõnus olemine - Kui keegi ei sekku minu tegemistesse - Isiklik, teistele mitte nähtav/kätte saadav - Eraldatus, mitteavalik - Võimalust ajada isiklikke asju omaette ja vajadusel ka võimalust olla ruumis üksinda - Omaette olemine - Minu jaoks tähendab privaatsus seda, kui minu elu ja mõtted on vaid minu ja võibolla minu lähedaste teada - Mitteavalik tegevusvabadus - Võimalus langetada oma otsuseid ja tegeleda oma asjadega iseseisvalt ilma teiste inimeste survestamiseta ja vajaduseta hoolitseda teisi inimesi puudutavaid tagajärgede eest
Muu (6 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Võib olla, et las iga inimene elab oma elu, mitte teiste elu - Põhiline on austus üksteise vastu - Turvalisus - Mitte kellegagi arvestamine - Oma mina ja isiksuse säilimine - Privaatne peab olema tegevus, mis mitte kuidagi otseselt kellegi teise elu ei mõjuta

Allikas: autori koostatud

Lisa 3. Vastajate isikliku informatsiooni kirjeldused

TUNNUS (vastuste arv)	VASTUS
Suhted (6 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Kellega suhtlen, mida teen vabal ajal, kuidas läheb minu lähedastel, kui hästi või halvast ma elan - Suhted, tervis - Info oma eraelu, suhete, laste, uskumuste ja veendumuste kohta, info oma käimiste ja tegemiste kohta väljaspool tööd - Inimsuhetest rääkimine - Minu ja kellegi teise vahelised suhted, tervis - Lähisuhteid, tervist puudutavad küsimused
Erineva sisuga informatsioon (39 vastust)	<p>Perekond</p> <ul style="list-style-type: none"> - Info pere kohta, raha-asjad - Minu isikuandmed, minu perekonna andmed. Minu tegevuse andmed - Pere elu, enda tunnete väljendamine - Perekonna, sõprade, tuttavate, hobide ja huvidega seotud informatsioon - Isiklik informatsioon on teave isiku kohta, mille abil on võimalik tuvastada isiku identiteet (biomeetrilised andmed, nimi, sugu, sünniaeg, koht jne). Samas kuulub siia alla ka - vahest isegi olulisem laiemalt isiku eraeluga seotud teave. Isiku erasuhted, meditsiinilised probleemid, haridus jne - Info, mis puudutab otseselt, mind, minu peret ja lähedasi. Näiteks palga number jne - Minu pere ja sõpradega seotud informatsioon. Informatsioon, mis puudutab tervislikku seisundit - Pereliikmeid puudutav info - Info, mis puudutab mind või minu lähedasi nt tervislikud küsimused, töövälise aja tegevused, huvid, poliitilised veendumused - Näiteks ID kaardi PIN koodid. Magamistuba mailbox Perekonna staatus Rahaline seis - Kõik mind ja minu peret puudutav, kes kus töötab, palju teenib, milline haridus, abielus v mitte jne, mitu last - Isiklik elu: perekonnaseis, lapsed, hobid, tervis jne - Eraelulised suhted, perekond, tervis - Isiklik informatsioon on see mis puudutab otseselt mind või minu pere. Vahel ka inimestevahelised suhted tootluskorras - Eelistused teatud asjade suhtes, laste arv ja sugu, elukohad, telefoni numbrid, rahaline seis ehk majanduslik olukord, suhted perekonnas, seks partnerid, keha kaal ja vanus, dokumentide numbrid jne - Peresuhted, raha-asjad - Eraelulised andmed, lähedaste tervis, toimetulek jne - Eelkõige informatsioon, mis puudutab mu eraelu (isikuandmed, perekonnaga seotud asjad, tervist puudutavad asjad), aga teatud määral ka tööeluga seotud informatsioon (palk jne) - MINU JA MU PEREKONDA PUUDUTAV INFO - Näiteks perekonnaseis, haigused - Mingi minuga ja minu elu või tööga seotud teema - pere, tervis, kodu - Peresisesed teemad, info, arvamused

Lisa 3 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<p>- Kontaktandmed, perekonnaseis, arvamused riiklikel ja geopoliitilistel teemadel</p> <p>Majanduslik ja tervislik olukord</p> <p>- Informatsioon minu tervsiliku seisundi kohta (diganoosid, mis ravimeid kasutan); info perekonna kohta (andmed, elukohad)</p> <p>- Info mis on minu jaoks isikliku väärtusega seda nii emotsionaalselt, majanduslikut, sotsiaalselt</p> <p>- Intiimsed teemad - tervis, suhted, finants - ja personaalne info nagu aadress ja telefoninumber, suhteseis, laste arv jne</p> <p>- Kõik mis puudutab isikut. Isiku andmed, näitajad sportlik, tervislik jne. Aadress, telefon, mailiaadress, suhte seis, töökoht, koolid.</p> <p>- Tervist puudutavad andmed, religioon, poliitilised vaated, lähedaste tegemised, tööalased mured</p> <p>- Isiklik informatsioon on seotud: tervis raha-asjad perekonna suhted</p> <p>- Isikukoodid, võimalikud haigused, maailmavaade, kontode numbrid, varanduse suurus</p> <p>- Haigused, majanduslikeis, isiklikud mõtted</p> <p>- Oleneb kultuuriruumist, kus parasjagu ollakse ja see on rigiti väga erinev. Eeldusel, et küsitlus käib eestis töötava ja suhtleva isiku isikliku informatsiooni kohta - isiklik informatsioon on see mida isik otsustab mida ta ja millal võib kellegagi jagada nt haige olemine, perekonnaga seotu, isiklike ressursside (raha ja aeg) suurus jms</p> <p>- Tervise, lähedaste suhete, raha jms teemad.</p> <p>- Eraeluline, sh tervis (tööandjale ei ole etteheiteid - üleliigse info vastu huvi puudub)</p> <p>- Pin kood, rahaline seis</p> <p>- Info seoses intiimeluga, sissetulekute suurusega, teatud liiki info seoses tervisega</p> <p>- Pank, tervis</p> <p>- Isiklik informatsioon tähendab isikliku elu detailide jagamine (sündmused, suhted, töö, tervis, vestlused sõpradega jms)</p> <p>- Tervislikud andmed</p>
Spetsiifilised andmed (7 vastust)	<p>- Isiklikud andmed (paroolid, kasutajatunnused, tähtpäevad, mõtted, ideed, strateegiad)</p> <p>- Andmed (kontaktandmed) ning eraelu puudutavad faktid</p> <p>- Kõik seoses dokumentidega</p> <p>- Interneti brauseri ajalugu, vestlused messengerides</p> <p>- Isiklikud andmed nagu telefoninumber, aadress, isiklikud tegevused, haridus- ja töökogemus</p> <p>- Sõnumid, tähtsad dokumendid aga ka tunded</p> <p>- Isikuandmed</p>
Eraeluga seotud informatsioon (12 vastust)	<p>- Oma elu väljaspool tööd ja sõpru</p> <p>- Eraelu ja isiklike andmeid puudutav informatsioon</p> <p>- Minu eraelu puudutavad detailid</p> <p>- Info minu eraelu kohta, sündmused ja probleemid minu elus</p> <p>- Kõik mis puudutab minu isiklikku elu tegemisi</p>

Lisa 3 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Isiklikku elu puudutav info - See on kogum inimese olulisematest eraelulistest faktidest ja sündmustest, mille jagamine teistega on inimese ja ainult tema otsustada ning mille väärkasutamine võib kahjustada inimese mainet, heaolu, tööalast tegevust ning suhteid teiste inimestega - Eraelu puudutavad faktid - Isiku kohta käivad andmed - Isiklik elu, joomisharjumised, seksuaalelu - Informatsioon mis puudutab ainult mind ja minu tegemisi. Otseselt ei mõjuta teisi inimesi ja töö tegemist - Minu isikut ja eraelu puudutav info
Muu (25 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Informatsioon, mis puudutab mind isiklikult ja pole mõeldud kellegi teise teada - Puudutab lähedalt minu isikut - Tundlik informatsioon - Info mis on ainult mulle mõeldud või räägitud, et ma seda edasi ei räägiks - Informatsioon mis omab tähtsust ainult minu jaoks ja/või mille avalikustamine võib tekitada kahju mulle või mu lähedastele - Puudutab minu elu - Info mis on minu teada - Minule teadaolev info, millest ei pea laiem üldsus teadma - Isiklik informatsioon ei kuulu jagamisele - Info, mis antud minule usalduses, et jääb minule. Ei jagata kolmandate osapooltega. Samuti isiklik info, kus infot tean vaid mina ja see ei kuulu jagamisele - Isiklik info on väga erinevat tõlgendatav minu jaoks. See võib sisaldada ainult minu kohta käivat infot. Samuti võin see sisaldada infot mida mina tean keelegi kohta ainuisikuliselt - Info, mis puudutab esmajoonel mind - Ülevaade inimese privaatsusest - Informatsioon, mis ei ole mõeldud teistele avalikustamiseks (k.a delikaatsed isikuandmed) - Isiklik informatsioon on miski, mida jagatakse vaid valitud seltskonnaga - See on teave, mida inimene on ainult mulle jaganud ja eeldab, et mina seda edasi ei räägi - Informatsioon, mis käib minu kohta ja mida igaüks teadma ei pea - Isiklik on see, mis võimaldab seostada mind nende tunnustega - Isiklik informatsioon on selline mind puudutav informatsioon, mille liikumise üle ma pean vajalikuks ise kontrolli omada. Isikliku informatsiooni alla kuulub ka mulle usaldatud teiste isikute personaalne informatsioon, mille kohta on vastavalt märgitud või tunnetan ma ise, et see kuulub mitteavaldatava info alla - Kõik, mida pole välja näha. - Mida ma ei taha teistele avaldada

Lisa 3 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none">- See on see mida jagan vähestega(oma elus kuni 5 inimesega)- Mõtted, tavaliselt nn kurjad mõtted, häbiväärsed, hirmutavad, viha tekitavad olukorrad, millesse sattunud olen- Et mitte kaagi seda ei teaks peale minu enda- Seisukohad, arvamused, hinnangud, tulevikuplaanid

Allikas: autori koostatud

Lisa 4. Vastajate esitatud tööandjale isikliku informatsiooni mitteväljastamise põhjused

TUNNUS (vastuste arv)	VASTUS
Eelarvamuste või negatiivsete hinnangute teke (12 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Tunnen, et tööandjale ei ole vajalik teada, milline on minu perekonnaseis, millised on minu majanduslikud seisud. Seda seetõttu, et ei tekiks mingeid arvamusi ja paratamatult liigub jutt inimestelt edasi ning tekivad eelarvamused ja konfliktid - Mingi osa isiklikust infost võib mõjutada suhtumis minusse - See tekitab eelarvamusi, mis ei ole tingimata seotud minu töötulemusega - Inimesed ja nende isiksused on erinevad. Ei taha sattuda teiste jututeemaks tagaselja. Ei taha, et minust kujuneks hinnangud selle põhjal, mida väljaspool tööaega teen või milline on minu elu väljaspool tööd. Töökohal on tähtis vaid tööalane käitumine ja oskused - Sõltuvalt tööandjast/kolleegist, võib see kaasa tuua nn suhtumise muutumist. Taustainfo võib segada minu võtmist sellena, kes ma töökohal olen - Kuna see on isiklik ja tööandjale/kolleegidele ebavajalik informatsioon, mis puudutab ainult ennast. Kui info liigub ühelt inimeselt teisele, siis inimesed võivad asjadest/olukordadest valesti aru saada(väänatakse üht või teist sõna, siis muutub levitatud info sisu). Isikliku info edastamiseks kolmandatele isikutele peaks tööandja kindlasti ennem selleks luba küsima ja põhjendama selle vajalikkust. Kui aga kolleegide seas on tekkinud sõprusuhted, siis pigem olen avaldanud ka rohkem isiklikku informatsiooni - See võib mõjutada nende tootalaseid otsuseid info põhjal mis pole neile ilmselgelt vajalik - Pole siiani varjanud ja pole olnud põhjust varjata kuid arvan, et kõike ei pea ikkagi teadma. Põhjust ei oska kohe öelda. Võibolla tõlgendab infot valesti - Võivad tekkida eelarvamused, võib-olla ei sobi midagi tööandajale ja leiab, et ma ei sobi enam kollektiivi töötama. alati on kuulujutte ja info muutub edasi rääkides - Võib mõjutada suhtumist minusse töö kvaliteetsusest olenemata - Kuulujuttude teke - Kolleegid on ikkagi võõrad inimesed keda ma ei tunne isiklikult. See võib põhjustada keelepeksu ja lekkida väljas poole ettevõtet
Kuritarvitamine või loata avaldamine/levitamine (32 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Seda võidakse tööandja poolt hiljem minu vastu kasutada või lehib see info kolmandatele osapooltele - Seda võidakse kasutada edaspidi minu vastu - Reaalne oht diskrimineerimiseks - Võib neid minu vastu ära kasutada, teab liiga palju, need ei ole seoses minu töötulemustega - Kui mul on põhjust karta/kahtlustada, et isiklikku informatsiooni võidakse kuritarvitada

Lisa 4 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Et nad ei saaks seda kurjasti kasutada ja alati on lihtsam suhelda kui sinust eriti midagi ei teata pole karta intriige ja kuna ma tootan kodudes siis ma tunnen rohkem lugupidamist ja austust kui ma pole eriline latatara - 1. See ei ole vaja nendel teada ja kuidagi ei mõjuta mu töötulemusi. 2. See võib olla minule/lähedastele kahjulik. 3. See võib tekitada ebavalikke tundeid minu vastu (nt kaastunne) - Usalduse puudumine - Kadedad kolleegid - Kuritarvitatakse isiklikku informatsiooni - Hea see, et ei ole kohustatud tööandjale kõigest rääkima, kuna infot võib ta minu vastu kurjasti kasutada. Ise tean mida räägin, kui vaja siis väänan tõde :). märksõnadeks: vallandamine, edutamine, lisa preemiad, ettekavatsemata vabad päevad - Võidakse kuritarvitada, sattuda sotsiaalsemeediasse - Ei ole kindel et see kuhugi edasi ei jõua - Info võib levida - Sest ei soovi, et nad seda mingil hetkel minu vastu kasutaksid - Kui ma tean, et seda infot võidakse kuritarvitada - Võib kuritarvitada - Kindluse puudumine, et sedalaadi informatsiooni ei kasutata mingil hetkel või mingite asjassepuutumatute inimeste poolt mistahes moel minu vastu - Kui see info on minu jaoks liiga isiklik või see info võib kahjustada minu huve - Kui tean, et see informatsioon tekitab mingitel põhjustel sallimatust * kui tean, et tööandja/kolleegid käivad selle informatsiooniga hooletult ümber, nt jagavad seda ilma luba küsimata - Kui on hea tööandja, siis ta tunneb ise huvi oma töötajate heaolu pärast. Ei avaldaks, kui tööandja ei suuda minu antud andmeid kaitsta - See ei ole vajalik ja keegi ei saaks seda infot pahatahtlikult ära kasutada - Sest see ei pruugi jääda meie vahele - Kui see kahjustaks mind - Kartus, et see info edasi lekib - Kuna sotsiaalsemeedia vahendusel on enamasti juba isiklik informatsioon kõigile kättesaadav, siis ei pea tööandja kasutama seda mõjutusvahendina töötaja suhtes - Kui ma ei tunne oma kolleege ja tööandjat piisavalt hästi, siis ma olen isikliku informatsiooni avaldamisega väga ettevaatlik. Kui keegi on minu usaldust varasemalt kuritarvitanud, siis ma sellele inimesel isiklikku informatsiooni rohkem ei avalda - Info ärakasutamine

Lisa 4 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Kui ma tean, et sellele pääsevad ligi veel teised töötajad ning minu informatsioon ei jää ainult tööandja kontrolli alla. Samuti, kui tööandjad kasutab minu isiklikku informatsiooni ära eesmärkidel, mis pole põhjendatud ning tööd puudutavad - On võimalusi, kus kolleeg või tööandja võib minu isiklikku informatsiooni kurjasti ära kasutada - See võib sattuda kolmandate inimesete kõrvu - Edasirääkimise võimalus. On teada, kuidas teiste isikute isiklikku infot huvitava kuulujutuna levitatakse - Võidakse kasutada minu suhtes ebasoodsalt - Kui need andmed muutuvad avalikuks
Pole tööalaselt vajalik (34 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Ei puutu tööandjasse - Töökoht on selline - Jagan isiklikku informatsiooni inimestega keda ma tunnen ning usaldan. Tööandja puhul ei saa öelda, et on tegemist inimesega/inimestega keda usaldaksin. Saan aru, et teatud teavet nad peavad oma töötajate kohta teadma, kuid mitte rohkem kui lepingu vormistamiseks vaja on. Kolleegide puhul on asi kahetine - on kolleege keda ma usaldan ning kellele endast räägin; on kolleege keda ei usalda ja kellele ei räägi. Kui tööandjaks oleks keegi keda usaldan, siis arvan siiski, et tööandja ja töötaja vahelisel suhtel on piirid ning on teatud asjad mida tööandjale ei tohiks/ei peaks rääkima - Ei ole nõus avaldama informatsiooni enda ja/või pereliikmete raskest haigusest. Samuti ei avalda mulle usaldatud teiste isikute personaalset informatsiooni - Ei pea vajalikuks. Pean oma privaatsust tähtsaks. Avaldan vaid siis, kui seda ise soovin. Teistpidi varianti ei tunnista - Isiklik info ei ole seotud tööga - Minu eraelu ei puuduta tööandjat - Kui see on liiga isiklik(mis ei ole seotud kuiadgi tööga-ega tööhuvidega) - Avaldan valikuselt kui ta tunneb huvi näiteks hobide kohta -see on isegi tervitatav huvi aga see kas mul armuke jne. pole tema asi - Minu isiklik elu on ainult minu oma ja ei kuulu jagamisele - Tööandja ja kolleegid teavad nii palju kui vaja. töö ja isiklik elu siiski on erinevad asjad - Haigustest räägin ma spetsialistiga (arstiga) Majanduslikust seisukorrast arutlen ma oma pere või majanduskonsuldandiga. Minu mõtted on minu endaomad niikaua kui mina otsustan kellega neid jagada - Minu isiklik informatsioon jäägu minu teada - Ei pea seda tööalaselt vajalikuks - Minu isiklik elu peaks puudutama vaid mind ja minu peret

Lisa 4 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Töötan institutsioonis, kus eriti ei hoolita inimesest, kuigi retoorika on teine; kolleegide hulgas on mul sõpru kellele võin olla mina ise - Ei avaldaks, kuna sellest ei olene töö tegemine - Kui tal puudub selleks teadmishvajadus - Ilma tungiva vajatuseta pole vaja seda teha - ISIKLIK ELU EI TOHI TÖÖD SEGADA SEDA EI VÕETA TÖÖLE KAASA - Sest üldiselt ei ole see vajalik neil teada - Kui see informatsioon ei takista töö tegemist siis pole mõtet avaldada - Eelistan hoida too ja eraelu lahus - Sest see on privaatne ja puudutab ainult mind ja minu lähedasi - Ei ole teiste asi minu hingeelu , varaline seis , põhimõtted ja nii edasi - Kui ma sooviks oma era- ja tööelu täiesti lahus hoida - See on minu isiklik elu ju - Kui minu töötulemused- ja kogemused ei eelda seda ehk näen, et tööandja soovib neid niisama koguda - Kui pole olulist põhjust, siis milleks lobiseda - Sellepärast, et see pole tööülesannetega seotud - Minu isiklik informatsioon ja eraelu ei ole vajalik tööandjale/kolleegile - Pole nende asi - Kuna ma ei ole kohustatud neile seda avaldama - Kui see ei ole seotud minu tööga
Tööalased suhted ja nende hoidmine (8 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Leian, et töötaja ja tööandja vahel peaks olema enamasti siiski tööalased suhted ja isiklik informatsioon ei peaks/ tohiks neid suhteid segama - Võib segada töösisesid suhteid - Halvad suhted tööandja/kolleegidega - Töösuhted võiksid jääda professionaalseteks, neil ei ole vaja teada - Sest mul on nendega ainult tööalane suhe ja ainult - Meil on tööalased suhted, nad ei pea teadma minu isikut ja eraelu puudutavaid asju - Et säilitada häid professionaalseid, tööalaseid suhteid - Eraelu ja töö ei käi käsikäes

Allikas: autori koostatud

Lisa 5. Vastajate esitatud tööandjale isikliku informatsiooni avaldamise põhjused

TUNNUS (vastuste arv)	VASTUS
Töökoha suhtes vajalik (37 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - kui need on mu töökoha suhtes vajalikud - Töölt puudumise jaoks, kui see sõltub isiklikest teguritest - Kui see on vajalik töötamise jätkamiseks - Kui sellest sõltuks midagi minu jaoks olulist: töötingimused või palk nt - Tööandjale isiklik arveldusarve number, et saaks töötasu üle kanda, kolleegidele mobiilinumbr, et saaks minuga vajadusel ühendust võtta - juhul kui mul tema abi vaja on. Juhul kui see on osaliselt tähtis töö jaoks. Ma ei näe põhjust varjata Teise lohutamiseks. - Kui see on mingil põhjusel nende jaoks oluline või kui see on seadusega ette nähtud kohustus - Et tööandja teaks, et ma olen milleski osav või mitteosav ja ta laseb mul teha või siis ei lase teha ehk kasulik olla - Kui küsimisel on ratsionaalsed põhjused - kui see on oluline - Tööandjale, kui see on oluline muu ametipositsiooni suhtes. Kolleegidele, keda usaldan ja soovin nendega viie suhet sõpruse tasemele. - Kõik oleneb olukorrast. nii palju räägid kui vaja ja nii vähe kui võimalik - kui see info tuleb mu karjäärile kasuks - Need isiklikud andmed, mida olen nõus jagama, on minu jaoks kasulikud. Samuti, kui on hea töökoht (hea palk, hea tööiseloome, hea paik) ja tööandja nõuab rohkem infot minu kohta, siis oleksin nõus jagama - kui tööandja põhjendab, milleks vaja ja kui sellest oleks kellelegi kasu ja mulle mitte kahju - kui see on mingis seadusandluses vajalik, nõutav - Juhul, kui tean, milleks seda konkreetselt vaja on ja mind see muidu ei kahjusta mitte mingil viisil - Tööle asumisel vajalik-minimaalne - kui minu tööülesande edukaks täitmiseks on vaja rohkem teavet kui minu tööandja omab - kui see on möödapääsmatu, kui tööandja nõuab - Kui eeskirjades on ette nähtud - Ei tea et oleks, ainult kui see puudutab minu tööalaseid suhteid - Koheselt ei oskagi põhjust välja tuua, oleneb milleks info tööandjale vajalik on. Näiteks võib teatud info edasi anda, kui tehakse ettevõttesisene uus tööpakkumine teisele ametikohale (kui uus juht soovib teatud infot minu kohta). Teavitada kolleegidest haigeks jäämise kohta, kui töölt puudun (ainult üldiselt, mitte detailselt, mis haigus jms) - kui tööandjal on vaja minuga kontakti saada - sel juhul kui minu isiklik informatsioon mõjutaks minu tööülesannete täitmist, näiteks haigus. - 1. Personaliankeedi täitmiseks, 2. tervislikel põhjustel

Lisa 5 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Infot valin muidugi hoolega, kui see mõjutab näiteks minu palka, puhkust, suhteid - Isiklik info annab parema ülevaate töötajast - Kui oleks see kasuks ka mu enda töös - Tööle kandideerimisel, kohustuslike vormide täitmisel, väljaspool tööaega eravestlustes - kui infoks on põhjus mis võib mõjutada minu tööülesannete täitmise võimekust - kui töö eeldab ka veidi rohkem teavet inimese kohta (nt head füüsilist tervist nõudvad ametikohad vms) - kui see on töökohustuste täitmiseks vajalik - Kui see on kuidagi väga tööga seotud - lisatoetuse sõltumine sellest - tegu on infoga mis on antud hetkel kasulik minu töö jne edendamisel - Kui see tööks ja heaks tööalaseks õhkkonnaks vajalik
Erakorraline olukord (16 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Kui on juhtunud midagi kus on informatsiooni avaldamine ainus lahendus - Kui see on mingil põhjusel vältimatu - kui mul endal on vaja ,et tööandja mulle vastu tuleks - kui on vaja selleks töölt vaba päeva - kui juhtub midagi ootamatut ja ma ei saa tööle minna siis ma selgitan pisut näiteks kui pereliige satub õnnetusse ja ta vajab mind sel juhul ma selgitan tööandjale miks ma ei saa ootamatult toole ilmuda - Vaid äärmisel vajadusel põhjendada oma suhtumist, käitumist või väärtushinnanguid - juhul kui vaja kuskile minna ning see puudutab minu isiklikku elu, siis tasub olla aus ja öelda, miks on vaja kuskile minna vms - Erandkorras, juhul kui see on möödapääsmatu ja vajalik töökoha säilitamisel - Kui nt keegi tuttav sureb ära, siis ma pean ju vaba päeva jaoks põhjendama tööandjale, miks ma soovin vaba päeva saada - Arsti juurde on vaja mõnikord pöörduda. Põhjust ei pea avalikustama - lähedase raske haigus, surm, suured perekondlikud koosviibimised (pulmad, kokkutulekud), vajadus viibida haiglaravil või külastada tööajast arste - olulise perekondliku sündmuse või juhtumi puhul, mille puhul võib eeldada, et info on tööandja/kolleegide jaoks oluline. Näiteks tööülesannete planeerimisel või ümberkorraldamisel. - Usalduse tekkel eriolukord - õnnetus, juurdhus vms. Seotud ka ametijõududega - mure, lein - Kui isiklikke probleeme, vajadusi on vaja toimetada töö ajal, siis peab rääkima, kui selleks on vajadus - näiteks vajadusega puhkus broneerida soovitud ajal

Lisa 5 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
Isiklikud põhjused (13 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - raskema haiguse teadmine võib tulla kasuks, et mind tööl mõistetakse - Arvan, et võiks/peaks avaldama infot teatavate tervislike põhjuste puhul. Nii oleksid tööandjad/kolleegid kursis võimalike ohtudega ja saaksid vajadusel vastavalt käituda - kui tervislik seisund nõuaks teadlikku reageerimist - perekondlikud põhjused - Nt et põhjendada oma halba tuju või mitteefektiivset tööd - Nime muutus, elukoht - isiklikust vajadusest lähtuvalt - Kui minu eraelulised asjad mõjutavad ka kolleege/tööelu. Näiteks kui pean perekondlikel/tervislikel põhjustel pikemalt töölt puuduma, siis on vaja leida asendaja; teada, kas ma üldse naasen veel tööle jne. - Kui on mingi isiklik põhjus, mis võib häirida tööd - nt teatud tervisega seotud probleemid, arsti juurde minek, laste haigused - Juhtumised isiklikust elust, mis ei ole olulised (nt naljakas juhtum eilsest õhtust vms) - mõned haigused (epilepsia jne) - raske haigus - Põhjus mis segab või siis häirib tõsiselt minu töötegemist pikemal ajaperioodil
Usaldussuhe (13 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Kui ma tunnen oma tööandjat ja kolleege piisavalt hästi ja piisavalt kaua, siis olen valmis ka rohkem isiklikel teemadel rääkima. Ma pean tundma, et saan inimesi usaldada - kui keegi väga hea kolleeg, keda usaldan küsib otse - soojemate suhete arendamiseks - Kui isikul on eluterve huvi ja kui ise tunnen ei pane ennast kehva olukorda - isiklikus sõbralikus vestluses tööpauside ajal - Vastavalt nüanssidele, oma isikliku elu lihtsustamiseks. Lootes vastutulelikkust tööandjalt - et mind paremini tundma õpitakse, meeskonna arendamiseks - Kui tunnen isiklikku sõpruse- ja usaldusetunnet kolleegi vastu - kui mul on tekkinud usaldus, kui on vajadusel selle järele, kui ka tööandja või kolleeg on seda teinud - sotsialiseerumise eesmärgil - sõbraliku suhte loomiseks - Kui on tekkinud usaldus - Tahtmine, usalduslik suhe
Muu (10 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Sellist informatsiooni, mis on vajalik mingite mu tegude ja vajaduste arusaamiseks ja lubamiseks - kui olen otsustanud eriti isiklikku informatsiooni mitte avaldada, siis ei tee seda ka mingil põhjusel - pole mingit põhjust miks ma peaksin

Lisa 5 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<p>- Sõltub isiklikust informatsioonist. Kui tööandja küsimus ei ole põhjendatud ning küsimus on väga isiklik siis ei avaldakski seda. Tööandjal ei ole vaja teada minu eraelu kohta. Kolleegi puhul sõltub kolleegist. Kui kolleeg on ka 'sõber' ja küsib minu käest midagi isiklikku, siis tavaliselt ma ka vastan. Kui sõbrastaatus puudub siis tavaliselt esitan vastuküsimuse 'miks sul on seda vaja teada?' ning otsustan saadud vastuse põhjal miks/kas/kui palju infot avaldan</p> <p>- kui rohkem variante ei ole kui rääkida</p> <p>- Emotsionaalne kokkukukkumine- tööandjale. Tegelikult, kui osata ja tahta kuulata ja vaadata, siis igasugustel nn õppepäevadel vms saab piisavalt informatsiooni ilma küsimatagi</p> <p>- kui see on möödapääsmatu</p> <p>- kui näen sellel tõesti vajadust</p> <p>- Kui selleks on vajadus</p> <p>- Oleneb situatsioonist, probleemide sügavusest</p>

Allikas: autori koostatud

Lisa 6. Isiklik informatsioon, mida vastajad avaldaksid tööandjale

TUNNUS (vastuste arv)	VASTUS
Perekonnaga seotud informatsioon (20 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Perekonnaseis - Perekonnaseis, kodune aadress, isiklik telefon ja e-mail, Facebooki konto. Räägin võrdlemisi tihti oma kolleegidele oma pereliikmetest ja kodus toimuvast - Minu kontaktandmed, perekonnaseis, lapsed - Sünnipäev, perekonnaseis - Perekonnaseis sünniaeg haridus kontaktisik tööalane tel. number Sekspartnerite arv! (ok, see on irooniline nali, et Sul oleks lõbusam bürokraatliku statistika läbitöötamisel;)) - Perekonnaseis, lapsed - Perekonnaga seotud informatsiooni - ma arvan, et tööandja peab teadma, et mul on laps/lapsed, kuna paratamatult võib see mu tööd mõjutada - Valikuliselt. Mitte midagi sellist, mida võib-olla mu pere ei taha, et teised teaksid - Kui on nt alaealised lapsed, siis tööandja võiks seda teada, et ta saaks paremini korraldada minu tööd selliselt, et mina oleksin rahul ja see ei häiriks üldist töökorraldust - Perekonna seis - Elukohta, perekonnaseisu ja laste olemasolu - Perekonnaseis, lapsed - Näiteks perega seotud: mitu last, abielus-lahutatud-vallaline. Kui mul on mingid haigushood, mis võivad näiteks esile kerkida töö ajal - Ebaolulist infot (seigad elust) vajalikku infot (nt lapse haiguse korral vms) - Perekonnaseis, lapsed, elukoht, tel nr - Väga üldist infot - mitu last mul on, kui vanad, võib-olla ka mõningaid käimisi, nt teatris, kinos jne - Vanus, laste arv, perekonnaseis - PEREKONNASEIS, LASTE ARV - Kas olen abielus, oman lapsi on kohustusi millest peaks tööandja teadma - Oma pereseisu, tervise seisu, unistusi
Vabaaja tegevused (8 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Suhted, vaba aja tegevused - Hobid, huvid, reisiplaanid ,muusika eelistused jne - Kõik, mis on seotud minu käitumisega tööl (puhkusel / õppepuhkusel /töölt eemal viibimise põhjendamiseks / mingid tööülesanded, mis võivad tekitada probleeme - nt esinemisärevus, keeleoskus vms). Lastesse puutuv info (lapsepuhkus, jõulupakid) - Vaba aja tegevustest rääkimine - Pulmad/matused, üle-üldine info (kolimine vms) - Hobid sport jne - Kõik sõltub olukorrast. Kui on vaja viibida töölt eemal nn "kodustel põhjustel", siis olen valmis seda puudutavat infot reeglina jagama tööandjaga - Hobidega, reisidega seotud infot
Spetsiifilised andmed (15 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Sünnipäeva ja vanuse - Varasem töökogemus -Laste arv - Kus ma elan , sünniaeg, millega olen varem tegelenud - Oma lapsi, nende iskukood; oma pangaarve numbrit

Lisa 6 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Palk, sünnipäev, hobid, eelnev töökogemus, suhted jms. Üldist infot teavad kõik töötajad, mõnda isiklikku infot olen jaganud ainult teatud kolleegidele, kellega on lähedasem sõprussuhe tekkinud) - E-post, kodune aadress, telefon, kodakontsus, sünnikoht, elukaaslase kontakt (hädajuhtudel) - Tel nr, aadress, pereliikmed - Kontaktid - Kontaktid, suhted, hoiakud - Telefoni nr, kodu aadress (praeuigel juhul oma kolleegidele olen nõus seda avaldama, vb mõnes teises asutuses ei teeks seda) - Oma isikuandmeid - Tööandjale oma elukoht, isiklik mobiilnumber ja arveldusarve number, kolleegidele oma mobiilnumber - Sünnipäeva, telefoninumbrit - Kontaktandmed - Sünnipäev, email, telefoninumber, pangakonto number - Elukoha andmed
Tervislikud, hariduslikud ja majanduslikud andmed (15 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Tervislikud põhjused - Haridus, vanus, tööajalugu - Arsti juurde on vaja mõnikord pöörduda. Põhjust ei pea avalikustama. Tähtpäevad - Seda infot, mis puudutab minu tööd nt. tervislik seisund, erakordsed sündmused (lapsesünd, matused) - Tervis - Nimi, sünniaeg, haridus - Raskem haigus, rasedus - Kontaktandmed, varasem haridus- ja töökogemus - Juhul kui jään rasedaks või abiellun või pean matustele minema vms - Ma olen valmis avaldama isiklikku informatsiooni, mis on otseselt seotud minu töökohustustega ja mõjutab nende täitmist. Näiteks, tervislikust seisundist tulenevad piirangud, millega pean tööd tehes arvestama - Tervisega seotud infot - Üldist - haridus, oskused, perekonnaseis, midagi sarnast nagu pangale - Haridus, perekonnaseis, laste arv, hobid - Vajadusel tervise seisundit, perekonnaseis, elukoha aadress - Tervislik seisund - see võib mõjutada minu töötamist ja enesetunnet tööpäevadel, kui midagi juhtub, siis peaksid inimesed midagi aimama, mis ravimeid ma nt võtan
Muu (34 vastust)	<ul style="list-style-type: none"> - Mida aeg edasi, seda vähem tahan kolleegidega midagi jagada - Töövestlusel ei ole nõus avaldama isiklikku informatsiooni, hijlem aga küll, sest ettevõtetes töötajad on inimesed ja ega eraelu töö ajal otsa ei saa. Sünergia tekib läbi inimsuhete ja isikliku informatsiooni jagamine tõstab seda - Osadele kolleegidele avaldan teatud isiklikke asju, kuid ainult neile, keda võib usaldada - Info mis võib mõjutada minu tööülesannete täitmise võimekust - Asjassepuutuvat vajadusel

Lisa 6 järg

Tunnus (vastuste arv)	Vastus
	<ul style="list-style-type: none"> - Üldist informatsiooni - Midagi üldist ja väga pealiskaudset - Kui andmed on kaitstud, siis võin tööandjale kõike jagada - Ainult tööalaselt ja ei muud - Ma arvan, et tööandjale ei avaldaks midagi, mis pole vajalik või tööga seotud. Kolleegile ei avaldaks samuti midagi, kui kolleegist pole saanud sõber - Positiivset ja mitte kedagi kompromiteerivat - Kõike mis ei kahjustaks mind - Möödapääsmatut - Mis ei oma nii suurt tähtsust nii et see peaks olema salastatud - Tegelikult mitte mingit, mida vähem minust teatakse seda kergem on professionaalne olla - Tööd puudutavat - Ainult kõige vajalikumad - See, mis on seotud minu tööga, mis on vajalik tööks - Ei ole valmis midagi jagama - Kolleegidele ilmselt rohkem, kui nendega suhted on soojad - Siiani pole saladusi olnud - Väga raske nii öelda. Olukord ja raha panevad asjad paika siiski. mina usaldan oma tööandjat, aga siiski on mingi piir palju räägid - Enamasti ei pea vajalikuks midagi varjata - Oleneb kellele ja oleneb selle kellegi tilkuvusest ehk siis kui palju sinu arvates sellest kellestki võib sinu info teistele edasi tilkuda - Avaldan info, kui sisetunne ütleb, et see on vajalik vältimaks valesid otsuseid - Töötamiseks vajalikku infot - Oleneb olukorrast - Kui tööandja / kolleeg on välja toonud asju, mis meil on ühist - Tööks vajalikku tutvust - Esialgu kindlasti mitte midagi uut, mida nad juba ei teaks - Seda, mida silmaga niigi näha - Informatsiooni, mis aitab mind ennast, mitte tööandjat. Nt. kui vaja kokkulepet, et kord nädalas vaja tund tööajast ära käia, siis seda vaja põhjendada - Mis ei ole minu jaoks liiga isiklik või ei kahjust minu huve, antud hetkel ega ka tulevikus - Minu enda arvates kõige väheolulisemat

Allikas: autori koostatud

Lisa 7. Vastajate keskmised hinnangud, moodsid ja standardhälbed kõikidele väidetele.

VÄIDE	Faktor	Keskmine	Mood	Standardhälve
2. Väärtustan teiste inimeste privaatsust sama palju kui enda privaatsust	F2	1,38	1	0,562
3. Annan endast alati parima, et mitte rikkuda teiste inimeste privaatsust	F2	1,50	1	0,624
4. Teiste inimeste privaatsuse austamine peaks olema inimestevahelistes suhetes esmatähtis	F2	1,42	1	0,604
5. Kui ma jagan oma isiklikku elu puudutavaid detaile kellegagi, siis ma tihti muretsen, et see info ei pruugi jääda ainult meie vahele		2,11	2	0,791
6. Muretsen, et mind ümbritsevad inimesed teavad minust liiga palju	F3	2,76	3	0,734
7. Muretsen tagajärgede pärast, mis kaasnevad isikliku informatsiooni jagamisega	F3	2,20	2	0,797
8. Muretsen, et võin tahtmatult jagada oma isiklikku informatsiooni rohkemate inimestega, kui seda esialgu plaanisin	F3	2,28	2	0,776
10. Mind tavaliselt häirib, kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni	F5	2,30	2	0,725
11. Kui tööandja küsib minult isiklikku informatsiooni, siis kaalun hoolikalt enne selle info avaldamist	F5	1,93	2	0,721
12. Tööandja ei tohiks mitte mingil juhul kasutada töötaja isiklikku informatsiooni ilma tema nõusolekuta	F4	1,15	1	0,381
13. Tööandja ei tohiks kunagi avaldada oma andmebaasides olevat töötajate isiklikku informatsiooni teistele organisatsioonidele		1,21	1	0,432
14. Tööandja peaks tagama selle, et autoriseerimata isikud ei omaks ligipääsu töötajate isiklikule informatsioonile	F4	1,08	1	0,270
15. Töötajate isiklikku informatsiooni sisaldavad andmebaasid peaksid olema olemata selle kulukusest kaitstud autoriseerimata ligipääsu eest	F4	1,13	1	0,334
16. Muretsen, et tööandja kogub liiga palju mind puudutavat informatsiooni		2,78	3	0,779
23. Mul on võimalik õppida oma kolleege tundma		1,78	2	0,639
24. Mul on võimalik luua oma töökohas lähedasi sõprussuhteid		1,92	2	0,682
25. Olen loonud oma töökohas tugevaid sõprussuhteid		2,20	2	0,856
26. Suhtlen oma töökaaslastega ka töövälisel ajal		2,35	2	0,860

Lisa 7 järg

VÄIDE	Faktor	Keskmine	Mood	Standardhälve
27. Tunnen, et saan paljusid töökaaslaste suureslaldada		2,35	2	0,624
28. Ma ei tunne, et keegi mu töökaaslastest oleks minu jaoks tõeline sõber		2,44	2	0,813
29. Minu tööandja toetab töötajatevahelist suhtlemist		2,00	2	0,816
30. Tunnen, et meeldin oma töökaaslastele	F1	1,95	2	0,433
31. Tunnen, et üritame töökaaslastega omavahel arendada toetavaid suhteid	F1	1,99	2	0,605
32. Tunnen, et mu töökaaslased mõistavad mind	F1	2,01	2	0,517
33. Tajun enda ja oma töökaaslaste vahel empaatiat	F1	2,11	2	0,615
34. Minu jaoks on raske oma kolleegidelt abi küsida		3,08	3	0,710

Allikas: autori koostatud

Märkused (hinnangud antud skaalal):

- 1 - nõustun täielikult
- 2 - pigem nõustun
- 3 - pigem ei nõustu
- 4 - ei nõustu üldse

Lisa 8. Faktorite omavahelised korrelatsioonid

Faktor	F1	F2	F3	F4	F5
F1		-.01	-.27	-.02	-.11
F2	-.01		-.06	.23	.18
F3	-.27	-.06		.01	.26
F4	-.02	.23	.01		.15
F5	-.11	.18	.26	.15	

Allikas: autori koostatud

Lisa 9. Faktorite keskmiste hinnangute võrdlemine vanuse, soo, ametipositsiooni ja organisatsioonis töötatud aja põhjal (ANOVA)

Faktor	Statistika	Vanus				Sugu		Ametipositsioon				Töötatud aeg		
		18-30 a.	31-40 a.	41-50 a.	üle 50 a	Mees	Naine	Juht	Spetsialist	Kliendi-teenindaja	Liht-tööline	Kuni 5 a.	5-10 a.	Üle 10 a.
F1	Keskmine	1,9	2,0	2,2	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,0	1,8	1,9	2,1	2,0
	SD	0,37	0,43	0,46	0,58	0,46	0,45	0,33	0,44	0,54	0,49	0,41	0,42	0,54
	N	30	38	19	16	36	67	13	66	18	6	51	31	21
	F-statistik	F(3,99)=1,517				F(1,10)=0,007		F(3,99)=0,374				F(2,10)=1,844		
	p-väärtus	,300				,685		,623				,739		
F2	Keskmine	1,6	1,5	1,2	1,1	1,5	1,4	1,7	1,3	1,5	1,4	1,5	1,5	1,3
	SD	0,44	0,55	0,38	0,30	0,43	0,51	0,75	0,38	0,54	0,34	0,49	0,51	0,41
	N	30	38	19	16	36	67	13	66	18	6	51	31	21
	F-statistik	F(3,99)=4,759				F(1,10)=0,866		F(3,99)=2,902				F(2,10)=1,197		
	p-väärtus	,026				,479		,000				,435		
F3	Keskmine	2,4	2,4	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	2,4	2,5	2,3	2,5	2,3	2,4
	SD	0,54	0,60	0,80	0,60	0,62	0,62	0,69	0,60	0,69	0,42	0,57	0,67	0,66
	N	30	38	19	16	36	67	13	66	18	6	51	31	21
	F-statistik	F(3,99)=0,336				F(1,10)=0,563		F(3,99)=0,379				F(2,10)=0,578		
	p-väärtus	,196				,886		,506				,518		
F4	Keskmine	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,0	1,3	1,2	1,1	1,0
	SD	0,27	0,25	0,28	0,13	0,28	0,23	0,21	0,25	0,11	0,42	0,30	0,18	0,12
	N	30	38	19	16	36	67	13	66	18	6	51	31	21
	F-statistik	F(3,99)=0,385				F(1,10)=0,457		F(3,99)=2,291				F(2,10)=3,167		
	p-väärtus	,180				,113		,002				,000		

Lisa 9 järg

Faktor	Statistika	Vanus				Sugu		Ametipositsioon				Töötatud aeg		
		18-30 a.	31-40 a.	41-50 a.	üle 50 a	Mees	Naine	Juht	Spetsialist	Kliendi-teenindaja	Liht-tööline	Kuni 5 a.	5-10 a.	Üle 10 a.
F5	Keskmine	2,1	2,3	2,0	1,9	2,3	2,0	2,4	2,1	2,0	2,3	2,3	2,0	1,9
	SD	0,47	0,68	0,82	0,62	0,72	0,59	0,84	0,61	0,63	0,61	0,50	0,72	0,80
	N	30	38	19	16	36	67	13	66	18	6	51	31	21
	F-statistik	F(3,99)=1,620				F(1,10)=4,858		F(3,99)=1,293				F(2,10)=2,796		
	p-väärtus	,034				,097		,355				,141		

Allikas: autori koostatud

Märkused:

a. - aastat

SD - standardhälve

N - vastajate arv

Keskmine - keskmine hinnang skaalal 1 - nõustun täielikult; 2 - pigem nõustun; 3 - pigem ei nõustu; 4 - ei nõustu üldse

p-väärtus - statistiliselt olulist erinevust väljendav väärtus

Lisa 10. Privaatsuse ja isikliku informatsiooni varasemad uuringud

Viide	Uuringu eesmärk/sisu	Järeldused
Fusilier, Hoyer 1980: 625	Isikliku informatsiooni avaldamise mõju privaatsuse rikkumise tajumisele	- kontrolli omavad inimesed tajuvad vähem oma privaatsuse rikkumist - isikliku informatsiooni avaldamisega kaasnevad positiivsed tagajärjed vähendavad privaatsuse rikkumise tajumist
Tolchinsky <i>et al.</i> 1981: 308-309, 311	Privaatsuse rikkumist mõjutavad olukorrad	- töötajad tajuvad privaatsuse rikkumist kõige tugevamalt nende isikuomadusi puudutava informatsiooni avaldamise puhul - kui töötaja on andnud nõusoleku isikliku informatsiooni avaldamiseks, siis ei oma ülejäänud tegurid enam olulist rolli
Smith <i>et al.</i> 1996: 174, 187	Inimeste mured seoses isikliku informatsiooni praktikaga nende organisatsioonis	- inimesed, kes muretsevad rohkem isikliku informatsiooni privaatsuse pärast, võivad tulevikus keelduda tegevustest, mis eeldavad informatsiooni avaldamist - varasemad negatiivsed kogemused mõjutavad inimeste muresid seoses isikliku informatsiooni turvalisusega
Haans <i>et al.</i> 2007:95-96, 99-100	Individuaalsete vajaduste rahuldamise hindamine töökeskkonnas NFP ja NSF skaalade alusel	- avatud kontoris töötavad inimesed tunnevad ühtaegu vajadust nii sotsialiseerumise kui ka privaatsuse järele - vajadus privaatsuse järele on seotud kontoris veedetud ajaga
Carmon <i>et al.</i> 2013: 101, 103, 109	Perekonnaliikmetele ja kolleegidele avaldatava informatsiooni sisu erinevused ning tööandjale isikliku informatsiooni avaldamise olulisus	- perekonnasiseselt võidakse jagada erineva sisuga informatsiooni - isikliku informatsiooni avaldamisega kaasnevate positiivsete tagajärgede tulemusena suudab inimene luua oma kolleegidega sõbralikke ja positiivseid suhteid ning on tõenäolisemalt oma tööga rahul - isikliku informatsiooni avaldamine tööandjale aitab säilitada tasakaalu töö ja isikliku elu vahel
Baruh, Cemalcılar 2014: 165, 169	Erinevad privaatsust puudutavad hoiakud sotsiaalmeedia kasutamisel	- enda ja teiste privaatsust väärtustavad inimesed kasutavad vähe sotsiaalmeediat nuhkimise eesmärgil - enda ja teiste privaatsust väärtustavad inimesed kaitsevad vähem oma privaatsust kui teevad seda privaatsuse individualistid

NFP- vajadus privaatsuse järele; **NSF**- vajadus sotsialiseerumise järele

Sisemine privaatsus – reeglid, mis viitavad sellele, mida võiks/ei tohiks jagada perekonnaliikmetega; Välimine privaatsus – loodud piirid, mille kaudu toimub ainult pereliikmetega jagatava informatsiooni eristamine infost, mida jagatakse ka perekonnaväliste inimestega; Privaatsuse individualist – inimesed, kes muretsevad rohkem enda kui teiste privaatsuse pärast

Allikas: autori koostatud

Lisa 11. Organisatsioonisiseste suhete varasemad uuringid

Viide	Uuringi sisu	Järeldused
Muchinsky 1977: 592, 600-603	Organisatsioonisisese suhtluse mõju töökliimale ja -rahulolule	<ul style="list-style-type: none"> - organisatsioonisisest suhtlusest positiivseid emotsioone saavad töötajad tajuvad positiivset töökliimat - positiivset töökliimat mõjutab organisatsioonisisese suhtluse kontekst (näiteks informatsiooni sisu) - indiviidi töörahulolu mõjutab tema suhteid kolleegidega (näiteks tööga mitterahulolev töötaja piirab oma suhtlust kolleegidega)
Odden, Sias 1997: 153, 161-162	Töötaja psühholoogilise kliima ja organisatsioonisiseste suhete omavahelised seosed	<ul style="list-style-type: none"> - töösuhte tüüp on seotud inimese psühholoogilise kliimaga - mida rohkem esineb organisatsioonis kollegiaalseid ja erilisi töösuhteid, seda tõenäolisemalt iseloomustab antud organisatsiooni töötajate omavaheline hea läbisaamine ja üksteise aitamine - mehed peamiselt instruktiivsetes ja naised kollegiaalsetes või erilistes töösuhetes
Fritz 1997: 31-32, 40	Soolised erinevused organisatsioonisisestes suhetes	<ul style="list-style-type: none"> - meessoost töötajad peavad töösuhete puhul oluliseks ausust ja koostööd - naissoost töötajad loovad meelsamini kolleegidega suhteid, mis võivad edasi areneda sõpruseks
Nielsen <i>et al.</i> 2000: 631, 640, 642	Positiivsete töösuhete (näiteks sõprus) mõju töötulemustele	<ul style="list-style-type: none"> - sõbralikud töösuhted mõjuvad positiivselt töörahulolule, töötajate efektiivsusele ning organisatsioonisisestes tegevustes osalemisele - töötajatevaheline üksteise toetamine vähendab soovi organisatsioonist lahkuda
Carmeli <i>et al.</i> 2009: 81, 90, 92	Töösuhte kvaliteedi ja emotsionaalse turvalisuse mõju organisatsioonilisele õppimisele	<ul style="list-style-type: none"> - kõrge kvaliteediga suhete aluseks on emotsionaalne turvalisus - kõrge kvaliteediga suhted mõjuvad positiivselt organisatsioonilisele õppimisele
Sias <i>et al.</i> 2012: 253, 272-273	Kommunikatsioonivahendite mõju töötajatevahelistele suhetele	<ul style="list-style-type: none"> - kvaliteetseim kommunikatsioonivahend on näost-näkkude suhtlus - näost-näkkude suhtlus mõjub positiivselt töötajatevahelistele suhetele - nooremad inimesed eelistavad kolleegidega suhtlemisel kasutada sotsiaalmeediat

Allikas: autori koostatud

SUMMARY

PRIVACY AND PERSONAL INFORMATION IN THE ORGANISATIONAL RELATIONSHIP

Stina Tihanov

Privacy is part of each person but it can be understood differently. Very often people do not know exactly what privacy means but in certain situations they feel uncomfortable, i.e. their privacy has been violated. Such situations can be physical, but also invisible, e.g. unintended spreading of personal information.

Constant development of different technologies is characteristic of the 21st century. People and organisations want to have control over more and more information. Publication of personal information in the virtual and physical environment depends very often on the free will of the person but there can be situations where the revealing of personal information is inevitable. And, therefore, it is very complicated to keep control over the spreading of personal information and security and avoid violation of privacy. Revealing of personal information is not only part of someone's private life but very often that information must be given to the employer and colleagues. Such cases involve both negative and positive results. For example, revealing of personal information to a colleague can have positive impact to the work relationship which can later develop into friendship.

The objective of this Master's thesis is to present the interpretation of privacy and personal information in the relationships inside the organisation based on the research carried out. The author of the thesis wants also to define the reasons of revealing personal information to the employer or colleagues or hiding it from them and give a review of the relations of the people who participated in this research with their

employer and colleagues. The following tasks were set for achieving the objective of this Master's thesis:

- 1) to study the definitions of privacy and personal information based on professional literature and factors having impact on the publication or hiding of personal information;
- 2) to give a review of the differences and trends of development of the relations inside the organisation and the role of information in these relations based on professional literature;
- 3) to carry out research for defining the interpretations of privacy and personal information inside the organisation and evaluate the relations of respondents with their employer and colleagues;
- 4) to analyse the results of the research, make conclusions and compare the results with the theoretical discussions and studies made earlier.

This Master's thesis is divided into two chapters. The first chapter concentrates on the personal information and relations inside the organisation. The definitions of privacy, personal information and relations inside the organisation are studied based on the studies done earlier. The factors of personal information which cause either the publication or hiding it, are described. Also the possibilities, which enable the protection of oneself from the negative impact of revealing personal information and control the access of other people to this information, are studied. Description of the relations inside the organisation concentrates on the types of relations between employees and impacting factors. The author of this thesis has given a review of the studies made earlier and the applied research methods for stressing the importance of privacy, personal information and relations between employees.

The second chapter concentrates on the research carried out within this Master's thesis. The description of the selection and research methods is presented. An analysis has been carried out based on the results of the research with an objective to get a comprehensive view of the attitude of the respondents to privacy and personal information in the relations inside the organisation. Additionally the assessment of the participants to the

relations in their organisations has been given. The empirical part of this thesis is not based on some specific organisation but on the random selection. In total 103 people participated in the research.

The results show that privacy is interpreted as personal information, hiding of personal life, possibility of being alone and have the freedom of deciding and thinking. The participants consider valuation of their own privacy and the privacy of the surrounding people important. And they find that valuation of privacy in the interpersonal relationship is the top priority.

Personal information is mainly information related to the family, health and economic situation in the opinion of the respondents. People do not want to reveal their personal information to the employer and colleagues if that causes negative attitude and prejudices, this information is misused or it is not needed for the work. It turned out that 74.8 per cent of all respondents do not consider it necessary to reveal personal information to the employer. They would reveal their personal information if it is needed for their work, e.g. if the employer and their colleagues should be aware of the state of their health and family. Most of the revealed information concerns health and family. The respondents would also reveal personal information if it has positive effect (e.g. brings along promotion) and it helps to improve relations with colleagues. The respondents do not worry that surrounding people know too much about them. At the same time they find that the databases including personal information should be protected from unauthorized access and the employer should not use and publish personal information of employees without asking their permission. And they feel worried if the employer asks too much personal information from them.

The results of the research show that most of the respondents have a positive relationship with their employer and colleagues. They feel empathy, understanding and pleasantness towards each other. The established relations are mainly supportive. The employers also support communication and establishment of friendly relations in the organisation.

The author of this Master's thesis made a conclusion based on the theoretical and empirical study that personal welfare is based on respect for privacy, revealing of

personal information to the right people and at the right time and the establishment and holding of positive relations with colleagues.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Stina Tihanov (13.10.1989),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose "Privaatsus ja isiklik informatsioon organisatsioonisisestes suhetes" mille juhendaja on Anne Reino,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 28.05.2015